



Comune di San Giovanni Rotondo

**Piano integrato di attività e
organizzazione**

2022 - 2024

INDICE

Premessa

Quadro normativo

- 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO**
 - 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione
 - 1.2 Analisi del Contesto Esterno

- 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - 2.1 Sottosezione Valore Pubblico
 - 02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico
 - 02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente

 - 2.2 Sottosezione Performance
 - 02.02.01 Obiettivi di performance
 - 02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere (GenderequalityPlan)
 - 02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi
 - 02.02.04 Obiettivi di accessibilità

 - 2.3 Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT
 - 02.03.01 Parte generale
 - 02.03.02 Il contesto esterno - valutazione di impatto
 - 02.03.03 Il contesto interno - valutazione d'impatto
 - 02.03.04 Misure generali di prevenzione della corruzione
 - 02.03.05 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di San Giovanni Rotondo
 - 02.03.06 La trasparenza nel Comune di San Giovanni Rotondo
 - 02.03.07 Gestione dell'accesso civico
 - 02.03.08 Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale

- 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - 3.01 Sottosezione Struttura organizzativa
 - 03.01.01 Organigramma dell'Ente
 - 03.01.02 Profili Professionali e Dipendenti in servizio

 - 3.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile
 - 03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile
 - 03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di San Giovanni R.

 - 3.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale
 - 03.03.01 Programmazione delle risorse umane
 - 03.03.02 Rotazione
 - 03.03.03 Piani formativi
 - 03.03.04a Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

- 4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO**
 - 4.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione
 - 4.02 Soddisfazione degli Utenti

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 2022, il PIAO del Comune di San Giovanni Rotondo integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione, anche se già approvati dall'ente (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);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).
- e) 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; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 (e successive disposizioni di integrazione e modifica) al termine massimo di 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione dell'anno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

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, 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 San Giovanni Rotondo.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.



Quadro normativo

Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. 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.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione per l'anno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

((7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.))

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

1.1 Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Denominazione: **Comune di San Giovanni Rotondo**

Sede Comunale: **Piazza dei Martiri, 5**

Codice Fiscale: **83001510714**

Partita I.V.A: **00464280718**

Sindaco: **Prof. Crisetti Michele**



Numero dipendenti dell'Ente (al 20/08/2022): **79**

Numero abitanti: **26.344**

Maschi (%): **48,7%**

Femmine (%): **51,3%**

Stranieri (%): **3,9%**

Superficie comunale totale: **259,6 Km2**

Densità abitativa: **104,6 ab. /km²**

Età media della popolazione: **43,8 anni**

Variazione % Media Annuale (2015/2020): **-0,63**

Variazione % Media Annuale (2017/2020): **-1,03**

Nr Famiglie: **10.012**

Tasso di Natalità: **7,3‰ (ovvero 2299° posto su 7904 comuni)**

Tasso di Mortalità: **10,6‰ (ovvero 5980° posto su 7904 comuni)**

Tasso Migratorio: **-15,3‰ (ovvero 6527° posto su 7904 comuni)**

Tasso di Crescita: **-18,8‰ (ovvero 5615° posto su 7904 comuni)**

Reddito medio pro-capite: **€ 19.975,00**

Tasso di occupazione: **42,3**

Tasso di partecipazione al mercato del lavoro: **43,2% (34,6% donne – 52,1% uomini)**

Numero di Telefono dell'Ente: **0882-415111**

Sito Internet dell'Ente: www.comune.sangiovannirotondo.fg.it

Indirizzo email dell'Ente: ufficioprotocollo@comune.sangiovannirotondo.fg.it

Indirizzo P.E.C. dell'Ente: protocollo.sangiovannirotondo@pec.it

1.2 Analisi del Contesto Esterno

"Il territorio comunale"



Il territorio comunale confina a nord e a ovest con San Marco in Lamis e Borgo Celano (frazione di San Marco in Lamis), a est con Monte Sant'Angelo e a sud con Manfredonia e Foggia; esso è il 62° comune in Italia per estensione territoriale e va dalle pendici del Gargano fino alla pianura del Tavoliere. Il dislivello altimetrico oscilla da 1056 m a 8,5 m. Nel suo territorio troviamo la Grava di Campolato.

Il territorio comunale di San Giovanni Rotondo è parte integrante del distretto sismico del Gargano. Il territorio del Comune di San Giovanni Rotondo si estende per 261,8 chilometri quadrati.

È collocato nella Zona Sismica 2 (Zona con pericolosità sismica media dove possono verificarsi forti terremoti).

Il clima di San Giovanni Rotondo, è caratterizzato da inverni piuttosto freddi e da estati abbastanza calde. La temperatura media annua è di 13,6° C. Nei mesi più freddi, gennaio e febbraio, non sono rare le nevicate; l'accumulo di neve annuo è di 35–30 cm, mentre la piovosità totale annua è in media di 772 mm. Il comune è esposto prevalentemente a venti settentrionali, molto frequenti, e che a volte possono essere anche molto forti, con raffiche che superano i 70 km/h. Le nebbie non sono abituali, ma a volte sono molto intense. La Zona climatica assegnata è la D.

Altitudine	556 m s.l.m.
Superficie	259,62 Km ²
Tipologia di struttura	
Asili nido	n° 0
Scuole materne	n° 3 statali + 5 paritarie
Scuole elementari	n° 4 statali + 1 paritaria
Scuole medie	n° 3

“Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale”

La città di San Giovanni Rotondo fu fondata nel 1095 sulle rovine di un preesistente villaggio del IV secolo a.C. La sua fondazione, in una zona con tracce di insediamenti preistorici, è riportata al secolo XI. A quell'epoca gli abitanti del casale di Castel Pirgiano e di altri villaggi vicini si trasferirono più a valle, costituendo un nuovo borgo attorno al rotondo battistero di S. Giovanni (di qui il toponimo), antico tempio pagano, dedicato a Giano. Possedimento, sotto i normanni, dei benedettini del monastero di S. Matteo in Lamis, nella prima metà del 1200 fu dichiarata terra demaniale da Federico II di Svevia, che la cinse di mura.

Al centro di aspre lotte tra angioini e aragonesi, nel 1500 passò agli spagnoli. Assegnata ai Consalvo da Ferdinando II d'Aragona, pervenne poi ai Mormile, ai Guevara, ai Ruggiero e ai Cavaniglia.

Colpita da una terribile peste, verso la metà del 1600, seguì le successive vicende del resto della Puglia.

A San Giovanni Rotondo dal 4 settembre 1916 al 23 settembre 1968 visse quasi ininterrottamente e morì san Pio da Pietrelcina.

Il centro storico è una zona quasi esclusivamente residenziale. Le attività a carattere commerciale-turistico hanno scarso rilievo e questo fa sì che il centro del paese sia solo marginalmente interessato dal grande flusso turistico dovuto al culto di Padre Pio, che si consuma quasi esclusivamente intorno alla zona del convento. Passeggiando per le sue vie si incontrano la chiesa di San Giuseppe Artigiano, la chiesa di San Nicola, caratterizzata da un portale in rame raffigurante alcuni momenti della vita di San Nicola, la chiesa di Santa Caterina, la chiesa matrice di San Leonardo (che sul portale d'ingresso presenta una statua di san Michele Arcangelo), la chiesa di Sant'Orsola (da poco restaurata), la chiesa della Madonna di Loreto (che riproduce le dimensioni reali del sacro luogo natio del Signore a Betlemme), la chiesa di Sant'Onofrio ed infine l'antica chiesa di San Giovanni Battista, detta La Rotonda. Alle chiese vanno aggiunti i reperti archeologici dell'antico Borgo Sant'Egidio e di La Curvara.

Sono presenti il Palazzo Cavaniglia (situato in Corso Regina Margherita. Fu edificato tra il 1615 e il 1630 e fu sede del barone don Michele Cavaniglia, feudatario di San Giovanni Rotondo), il Palazzo San Francesco (edificato nel 1470, fu in principio convento dei francescani fino al 1815, quando venne adibito a Palazzo di Città. Il palazzo, sede del comune, si trova in Piazza dei Martiri), il Palazzo del Capitano della Piazza d'Armi (edificato nel Seicento, fu sede del gran Capitano Consalvo Ferrante di Cordova "utile Signore della Terra di San Giovanni Rotondo" (via Besalemme), la Casa dell'Università

(in età angioina e aragonese (XIV-XV secolo), era la sede dell'Università e delle assemblee popolari di San Giovanni Rotondo. La facciata del palazzo è arricchita da un portale con un arco a sesto acuto, e due bifore), il Palazzo Verna (risalente al XVII-XVIII secolo, fu sede di una delle famiglie della borghesia di San Giovanni Rotondo. I suoi componenti furono sindaci ed ecclesiastici e contribuirono con donazioni alla costruzione di chiese ed edifici pubblici, fra cui il Palazzo di Città) ed il Palazzo Bramante-Giuliani (situato in via Galiani, fu edificato nel XVIII secolo ed è uno dei palazzi simboli della città. Vi abitarono nei secoli Decurioni, Mastrogiurati, Sindaci, Podestà, Arcipreti).

La popolazione residente al 21.12.2021 era di n. 26.344 abitanti, di cui n. 12.838 (48,7%) maschi e n. 13.506 (51,3%) femmine.

Nel periodo 2001-2021 la popolazione complessiva del comune di San Giovanni Rotondo è cresciuta di 194 unità, con un incremento percentuale pari circa lo 0,8% rispetto al primo anno del periodo (2001), a differenza del decremento complessivo pari al 12,75% osservati nello stesso periodo per la provincia di Foggia e del solo 2,13% dell'intera Regione Puglia.

Veduta aerea del santuario di San Pio da Pietrelcina



Fonte: Wikipedia, l'enciclopedia libera.

“Il contesto ambientale”



Conosciuto più come luogo di villeggiatura o, per chi crede, come luogo della predicazione di Padre Pio che come parco naturale, il Gargano porta con sé nell'immaginario di milioni di italiani nomi evocativi, di solleone, case bianche e atmosfere vacanziera.

Questa parte della Puglia è anche una delle più ricche di habitat differenti e biodiversità. Il motivo risale alla conformazione morfologica dello "sperone d'Italia" e alla sua storia. Quando, tra le lagune e la terra ferma, cominciarono ad emergere gli Appennini - e stiamo parlando di centinaia di milioni di anni fa - il Gargano non c'era ancora, o meglio era solo un'isola, separata dal continente. Solo più tardi il promontorio si sarebbe congiunto alla terra ferma formando l'inconfondibile "sperone", ma l'origine "isolana" della zona ha comunque segnato l'evoluzione ambientale dell'area, con il suo cuore verde, ma pure con un mosaico di laghi costieri, una collana di isole dirimpetto e un deserto di pietra alle spalle che solo in condizioni isolate avrebbero potuto formarsi. Si tratta di un habitat ricco e vario, come è difficile incontrare in Italia. L'autentico puzzle di ambienti concentrati in un territorio così ristretto fa del Gargano più un'isola che un monte, che peraltro raggiunge solo i 1.065 metri col monte Calvo.

Il Gargano è un promontorio ammantato da foreste costiere di pini e lecci e da coltivazioni di mandorli, aranci e ulivi. La costa bassa e sabbiosa nel tratto settentrionale diventa via via scoscesa con alte falesie calcaree che si aprono in calette di sabbia finissima, molto frequentate nei mesi estivi.

L'interno è in gran parte coperto dalla vegetazione della Foresta Umbra che fascia il promontorio con faggi e pini, costituendo il cuore del Parco Nazionale del Gargano.

L'area a monte dell'abitato di S. Giovanni Rotondo presenta un caratteristico paesaggio unico nel suo genere in Italia. La peculiarità è infatti determinata dalla presenza dei segni di una diffusa fenomenologia carsica che si manifesta in superficie con doline, campi carreggiati, scannellature e in profondità con inghiottitoi e cavità ipogee a decorso orizzontale.

I dati relativi alla analisi geografica mettono in evidenza che in quest'area si arriva ad una concentrazione di circa 100 doline per kmq e 107 cavità sotterranee conosciute. La vegetazione forestale, in origine ben più evoluta, mostra i segni di una trasformazione che affonda le sue radici nel fenomeno della transumanza. Ma il paesaggio forestale originario continua a vivere racchiuso all'interno delle valli più acclivi e delle numerose doline. L'attività di pascolo praticata tuttora e la presenza di numerose cisterne (piscine) disposte come altrettante scodelle per la raccolta dell'acqua piovana, sono il motivo della presenza di una fitta rete di sentieri e tratturi.

L'area di Monte Calvo e M. Calvello è situata a nord-est dell'abitato di S. Giovanni Rotondo ed è posta a dominare la sottostante conca di S. Egidio. In quest'area si raggiungono le massime quote del Gargano (M. Calvo, 1055 m). Il paesaggio è dominato da praterie di altitudine, che pur presentando somiglianze con quelle delle vette appenniniche, ha origini antropiche. È stata la transumanza e il pascolo a trasformare questi rilievi che con i loro dolci profili hanno presentato ben poca resistenza ai fenomeni di trasformazione. L'area è visitabile attraverso una rete di sentieri e piste carrabili interconnesse tra loro. L'accesso con i mezzi pubblici è possibile solo per il Convento dei Cappuccini a S. Giovanni Rotondo, i centri urbani, Borgo Celano, Piscina La Principessa e Ponte Lamarena.

“Le infrastrutture”

La città di San Giovanni Rotondo, sita sul Promontorio del Gargano, a cavallo tra i Comuni di San Marco in Lamis, Foggia, Monte Sant'Angelo e Manfredonia, si pone, in particolare, quale anello di congiunzione e cerniera tra il capoluogo provinciale Foggia, che è distante circa 41 km, raggiungibile in circa 40', e il Promontorio del Gargano.

La situazione viabilistica del comune di San Giovanni Rotondo è caratterizzata da un'intensa infrastrutturazione. Le strade comunali sono estese per 240 Km, mentre quelle vicinali sono pari a 150 Km.

Il collegamento più rapido con il resto del paese è garantito dalla SS 89 Foggia – Vieste. È presente, inoltre, la SS 272 che attraversa gran parte del Promontorio del Gargano e la strada provinciale 45bis, che collega la SS89 alla città di San Giovanni Rotondo

Il traffico veicolare, sia leggero (turistico) sia soprattutto dei Bus dei fedeli in pellegrinaggio presso San Pio, si svolge principalmente lungo le Autostrade A14 e A16 e lungo la strada statale 89. L'aeroporto più vicino è quello di Bari che dista circa 150 km.

Negli ultimi anni sono state realizzate e/o sono in corso diverse ed importanti opere ed infrastrutture viarie: Intervento di Riquilificazione della Direttrice Centro Storico/Area Santuario - Lavori di Riquilificazione generale della Circumvallazione di San Giovanni Rotondo, con prolungamento della stessa ed inserimento di Pista Ciclabile e Rotatorie Intermedie sull'intero tracciato.

Sono state, inoltre, completate le seguenti opere di infrastrutturazione: Realizzazione nuovo Impianto di Depurazione Reflui Urbani con riutilizzo Epurato in Agricoltura - Mise ex Discarica Rsu In località “Donna Stella” - Il Stralcio San Giovanni Rotondo - Museo sull'Arte e sulle Tradizioni Popolari "Dott. M. Capuano" - PIRP Comune di San Giovanni Rotondo - Interventi di ripristino Itinerari e Sentieri Attrezzati nelle Località Monte Castellana e M. Calvo - Lavori di Manutenzione Straordinaria di Strade - Lavori di Riquilificazione, Arredo e Decoro Urbano della Zona 167 e dell'ingresso della Città di Via Foggia -Rotatoria.

La stazione ferroviaria più vicina, che assicura i collegamenti con il resto del paese, è quella di Foggia, che dista circa 39 Km.

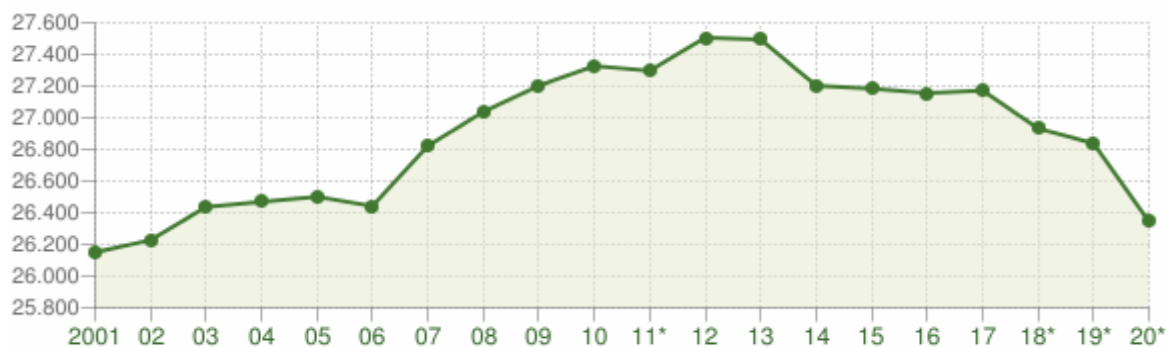
Gli aeroporti più vicini sono quelli di Foggia e Bari, che distano rispettivamente 41,1 e 136,5 Km.

I porti più vicini sono quelli di Manfredonia, Termoli e Bari che distano, rispettivamente, 22,8, 87,9 e 148,3 Km.

“La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”

La popolazione residente, al 31.12.2021, era di n.ro 26.344 abitanti, di cui n. 12.838 maschi e n. 13.506 femmine.

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di San Giovanni Rotondo dal 2001 al 2020.
Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno



Andamento della popolazione residente

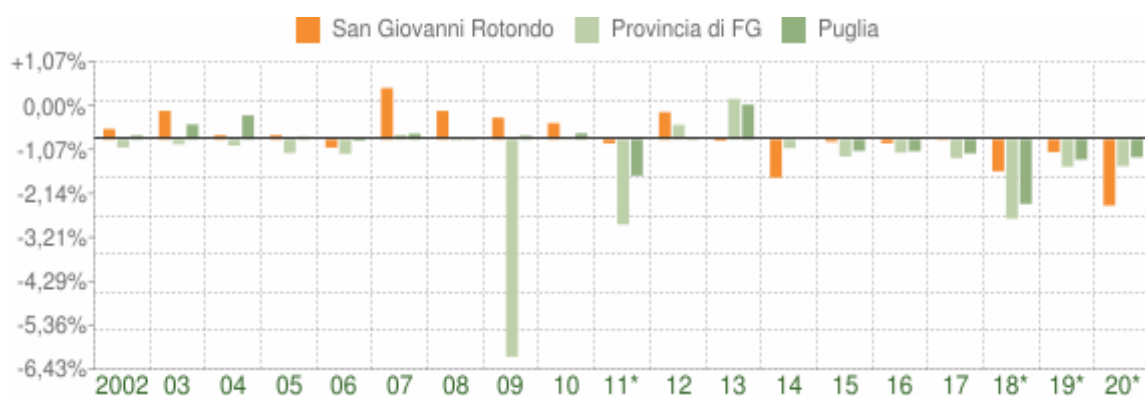
COMUNE DI SAN GIOVANNI ROTONDO (FG) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Relativamente alle variazioni annuali della popolazione di San Giovanni Rotondo, è evidente una significativa diminuzione della stessa a far data dall'anno 2014, dopo oltre un decennio di costante crescita.

Nel triennio 2017 – 2020 la diminuzione della popolazione si è manifestata con maggior evidenza.

Variatione percentuale della popolazione a confronto con variazioni Provincia di Foggia e Regione Puglia



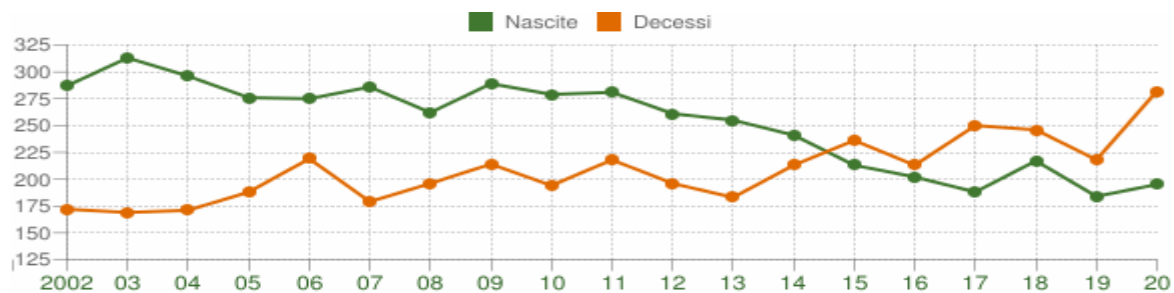
Variatione percentuale della popolazione

COMUNE DI SAN GIOVANNI ROTONDO (FG) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Egual andamento ha subito il movimento naturale della popolazione, mentre il saldo migratorio ha manifestato sin dall'anno 2006 una significativa decrescita, che si è poi consolidata nel triennio 2017 – 2020.

Movimento naturale della popolazione di San Giovanni Rotondo



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI SAN GIOVANNI ROTONDO (FG) - Dati ISTAT (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 fortemente negative nella popolazione giovanile (0/14 anni) contrapposte ad una costante progressione degli "over 65 anni". La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita ha richiesto una revisione delle politiche sociali dell'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze. Così come, una presenza di cittadini stranieri in forte evoluzione ha comportato la necessità di rispondere con rinnovati servizi sociali ed educativi.

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione	Indice di struttura della popolazione	Indice di carico di figli	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	72,3	50,9	65,1	73,9	23,5	11,0	6,6
2003	74,6	51,2	66,3	75,8	22,7	11,9	6,4
2004	77,4	50,8	63,4	76,1	22,3	11,2	6,5
2005	80,9	50,5	59,2	78,1	22,0	10,4	7,1
2006	84,9	50,9	56,6	80,6	21,4	10,4	8,3
2007	87,5	50,2	59,9	83,8	21,3	10,7	6,7
2008	90,0	49,0	61,4	84,6	20,9	9,7	7,3
2009	93,1	48,0	67,7	86,8	20,2	10,7	7,9
2010	94,3	47,6	75,7	89,2	20,1	10,2	7,1
2011	96,4	47,6	81,4	91,1	20,5	10,3	8,0
2012	99,6	48,4	84,3	93,4	20,9	9,5	7,2
2013	103,8	47,9	89,3	95,0	20,4	9,3	6,7
2014	109,4	48,4	92,2	97,4	20,0	8,8	7,8
2015	115,2	49,5	94,7	102,1	19,6	7,8	8,7
2016	120,2	49,4	96,1	104,5	18,8	7,4	7,8
2017	125,7	49,5	101,2	107,6	18,1	6,9	9,2
2018	131,2	49,8	103,3	110,2	17,7	8,0	9,1
2019	138,6	49,8	107,6	112,1	17,3	6,8	8,1
2020	148,1	50,5	111,0	115,2	16,5	7,3	10,6
2021	154,2	51,9	117,5	118,9	17,0	-	-

“La situazione economica e l'economia insediata”

Dall'inizio dell'anno l'attività economica globale ha mostrato segnali di rallentamento dovuti alla diffusione della variante Omicron del coronavirus e, successivamente, all'invasione dell'Ucraina da parte della Russia. L'inflazione è salita pressoché ovunque, continuando a riflettere i rialzi dei prezzi dell'energia, le strozzature dal lato dell'offerta e, soprattutto negli Stati Uniti, la ripresa della domanda. La Federal Reserve e la Bank of England proseguono nel processo di normalizzazione della politica monetaria avviato alla fine del 2021.

La guerra in Ucraina acuisce i rischi al ribasso per l'attività e al rialzo per l'inflazione. In seguito all'invasione, un'ampia parte della comunità internazionale ha risposto tempestivamente nei confronti della Russia con sanzioni che non hanno precedenti per severità ed estensione. Gli effetti immediati del conflitto sulle quotazioni nei mercati finanziari globali sono stati significativi, sebbene si siano attenuati dalla metà di marzo; la volatilità rimane elevata in molti segmenti di mercato. I prezzi delle materie prime, soprattutto energetiche, per le quali la Russia detiene una quota rilevante del mercato mondiale, sono aumentati ulteriormente. Nel complesso, la guerra acuisce i rischi al ribasso per il ciclo economico mondiale e al rialzo per l'inflazione.

Nell'area dell'euro all'inizio del 2022 il PIL avrebbe ristagnato, mentre l'inflazione ha continuato a crescere. Dopo il rallentamento alla fine del 2021, il PIL nell'area dell'euro avrebbe ristagnato nei primi mesi dell'anno in corso. Le tensioni connesse con la guerra in Ucraina stanno determinando rincari dell'energia maggiori che nel resto del mondo e nuove difficoltà di approvvigionamento delle imprese, in aggiunta a quelle preesistenti. In marzo, secondo dati preliminari, l'inflazione al consumo si è portata al 7,5 per cento.

Lo scorso marzo il Consiglio direttivo della BCE ha valutato che il conflitto avrà ripercussioni rilevanti sull'attività economica e sull'inflazione nell'area, e ha annunciato che adotterà tutte le misure necessarie per garantire la stabilità dei prezzi e quella finanziaria. Ha inoltre rivisto il profilo del programma di acquisto di attività finanziarie per i prossimi mesi e ha annunciato che qualsiasi modifica dei tassi di interesse di riferimento avverrà qualche tempo dopo la conclusione degli acquisti netti e sarà graduale.

Alla fine dello scorso anno la crescita dell'economia italiana ha perso slancio, frenata dal ristagno dei consumi e dal contributo negativo della domanda estera netta. Nel primo trimestre del 2022 il PIL sarebbe diminuito, risentendo del rialzo dei contagi al volgere dell'anno e dell'andamento dei prezzi energetici, in un contesto congiunturale di forte incertezza per gli sviluppi dell'invasione dell'Ucraina.

Sulla base degli indicatori ad alta frequenza, la produzione industriale è scesa nel primo trimestre, tornando su livelli lievemente inferiori a quelli precedenti lo scoppio della pandemia. Sul calo hanno influito i costi degli input e le difficoltà di approvvigionamento di materie prime e prodotti intermedi.

Si sarebbe ridotta anche la spesa delle famiglie, penalizzata dal rialzo dei contagi, soprattutto all'inizio dell'anno, e dalla perdita di potere d'acquisto dovuta all'aumento generale dei prezzi. Secondo le valutazioni espresse dalle imprese tra febbraio e marzo, le condizioni per investire sono peggiorate, ma l'impatto sulla crescita degli investimenti prevista per il 2022 sarebbe contenuto.

Il surplus di conto corrente rimane elevato, pur risentendo del deterioramento della bilancia energetica. Infatti, nel quarto trimestre del 2021 si è arrestata l'espansione delle esportazioni, mentre è proseguita a ritmi sostenuti quella delle importazioni. L'avanzo di conto corrente è rimasto elevato nel complesso del 2021, ma su di esso incide il peggioramento della bilancia energetica.

Circa due quinti delle importazioni di gas russo potrebbero essere compensati da altre fonti entro il 2022 (si ricorda che dalla Russia proviene più di un quinto delle importazioni di input energetici).

Per il solo gas naturale la quota supera il 45 per cento. Secondo valutazioni preliminari, l'eventuale interruzione dei flussi di gas russo potrebbe essere compensata per circa due quinti, entro la fine del 2022 e senza intaccare le riserve nazionali di metano, attraverso l'incremento dell'importazione di gas naturale liquefatto, il maggiore ricorso ad altri fornitori e l'aumento dell'estrazione di gas naturale dai giacimenti nazionali. Nel medio periodo sarebbe possibile compensare pienamente le importazioni di gas russo con più cospicui investimenti sulle fonti rinnovabili, oltre che mediante il rafforzamento delle importazioni da altri paesi.).

Si indebolisce la crescita dell'occupazione, resta contenuta quella delle retribuzioni. Nell'ultimo trimestre del 2021 è proseguito l'incremento del numero degli occupati e delle ore lavorate, sebbene a un ritmo inferiore rispetto ai due trimestri precedenti. La crescita del numero delle posizioni lavorative si è affievolita nei primi due mesi del 2022; il tasso di disoccupazione è lievemente diminuito. I recenti rialzi dei prezzi non si sono riflessi sulle retribuzioni contrattuali, la cui dinamica resta contenuta.

L'inflazione è salita sui massimi dai primi anni novanta, spinta dai prezzi di energia e alimentari. L'inflazione in Italia, infatti, ha raggiunto il 7,0 per cento in marzo, collocandosi sui livelli più alti dall'inizio degli anni novanta, principalmente sulla spinta

della crescita eccezionale dei prezzi dell'energia e, in misura minore, di quelli alimentari. La componente di fondo è lievemente salita, ma resta su valori inferiori al 2 per cento. Le pressioni sulle quotazioni del gas e del petrolio prefigurano un'inflazione elevata nel corso dell'anno; anche le imprese stimano pronunciate revisioni al rialzo dei propri listini rispetto alle valutazioni dello scorso dicembre.

Contemporaneamente, l'acuirsi dell'incertezza ha comportato un calo delle quotazioni azionarie, in parte recuperato. Nella prima parte del 2022 i mercati finanziari italiani hanno risentito dell'acuirsi dell'incertezza e dell'avversione al rischio. Le quotazioni azionarie, soprattutto quelle del comparto bancario, sono diminuite in connessione con l'avvio della guerra; hanno poi recuperato parzialmente. Lo spread sovrano e i costi di finanziamento delle imprese e delle banche sono saliti.

La domanda di credito delle imprese continua a essere moderata. La crescita dei prestiti alle società non finanziarie è ancora contenuta. La domanda di nuovi finanziamenti si conferma modesta in presenza di ampie disponibilità liquide accumulate nell'ultimo biennio e in un contesto caratterizzato da molteplici fattori di incertezza. I tassi di deterioramento dei finanziamenti alle imprese sono rimasti su livelli storicamente bassi. Nel 2021 il rendimento del capitale dei gruppi bancari significativi è più che raddoppiato rispetto all'anno precedente. L'esposizione delle banche italiane verso la Russia è nel complesso limitata.

Nel 2021, come è noto, sono scesi significativamente il disavanzo e il debito delle Amministrazioni pubbliche in rapporto al PIL. Lo scorso anno l'indebitamento netto delle Amministrazioni pubbliche in rapporto al PIL si è sensibilmente ridotto rispetto ai valori straordinariamente elevati del 2020. Il peso del debito sul prodotto è diminuito, soprattutto grazie alla dinamica molto favorevole del denominatore. Alla fine di febbraio la Commissione europea ha espresso una valutazione positiva sul conseguimento dei traguardi e degli obiettivi previsti per il pagamento della prima rata dei fondi del Dispositivo per la ripresa e la resilienza. Nei primi mesi dell'anno il Governo ha adottato ulteriori misure per mitigare gli effetti dei rincari dell'energia. Secondo le valutazioni ufficiali, i provvedimenti che includono questi interventi troverebbero copertura in riduzioni di altre spese e in aumenti di entrate, tra cui quelle connesse con un prelievo straordinario sulle società operanti nel settore energetico.

Il Governo ha approvato il Documento di economia e finanza 2022 lo scorso 6 aprile. A fronte del miglioramento del quadro tendenziale dei conti pubblici, gli obiettivi di indebitamento netto fissati lo scorso settembre sono stati confermati. Nel 2022 il disavanzo e il debito si collocherebbero rispettivamente al 5,6 e al 147,0 per cento del PIL per poi scendere, fino al 2,8 e al 141,4 per cento nel 2025. **(Fonte: Rapporto 2021 sulla situazione economica - Banca d'Italia)**

Relativamente al contesto regionale, si rileva che nel 2021 l'economia pugliese vale 76 miliardi di euro di PIL e circa 1,4 milioni di occupati, ed è seconda nel Mezzogiorno solo a quella campana. Nell'ultimo decennio, e più nello specifico dalla crisi del 2007 agli anni precedenti l'emergenza Covid, l'economia della Puglia ha mostrato una dinamica migliore di quella delle altre aree del Mezzogiorno e sostanzialmente simile a quella delle regioni del Centro Italia.

La crisi scatenata dalla pandemia si è inserita pesantemente in questa dinamica, determinando una contrazione del PIL regionale del 10,8%, più severa rispetto a quella registrata a livello nazionale pari all'8,9%. Tale riduzione ha arrestato la crescita di una regione il cui modello economico è caratterizzato da rilevanti criticità, ma anche da potenzialità che potranno essere sfruttate appieno nel percorso post-Covid.

Le criticità principali riguardano soprattutto la partecipazione al mercato del lavoro, il sistema dell'istruzione e i fenomeni di disagio sociale diffusi nel territorio. Tuttavia, a queste criticità si affiancano delle potenzialità rilevanti in grado di distinguere la Puglia dalle altre regioni del Mezzogiorno. In questo senso, i primi elementi da sottolineare riguardano due caratteristiche del tessuto produttivo pugliese: l'innovatività e la presenza di grandi imprese.

A tali caratteristiche specifiche si aggiungono le potenzialità derivanti dalla posizione geografica. La Puglia rappresenta infatti per tutto il Paese una delle naturali porte d'accesso al Mediterraneo. Infine, parte fondamentale delle potenzialità che caratterizzano il tessuto produttivo sono alcune eccellenze che rendono la Puglia nota ben oltre i confini nazionali. **(Fonte: Rapporto 2021 Banca d'Italia – Regione Puglia)**

Nel corso degli ultimi decenni, San Giovanni Rotondo, da paese a prevalente vocazione agricola, si è trasformato in una città in cui il settore terziario costituisce la componente più importante dell'economia locale. In particolare, i segmenti principali del terziario fanno riferimento ai servizi sanitari legati all'Ospedale Casa Sollievo della Sofferenza, al settore turistico e al settore del commercio. Il settore manifatturiero fa leva sull'edilizia e sui piccoli artigiani.

In termini numerici il valore della produzione del settore terziario è pari a 504 mil/€ mentre il valore della produzione dell'industria è pari a 51,8 mil/€ e quello del settore agricolo ammonta a 31,4 mil/€ (fonte Osservatorio Banche Imprese - dati 20014).

L'agricoltura risulta essere una componente, soprattutto se la si considera in valore assoluto rispetto agli altri comuni del Gargano, ancora importante dell'economia locale. Anche se la zootecnia ha ridotto fortemente il suo valore si registra un processo di diversificazione del settore nella direzione della sostenibilità ambientale. Infatti, un

numero rilevante di imprese agricole ubicate nel comune di San Giovanni Rotondo ha diversificato la propria attività verso produzioni biologiche.

La trasformazione delle produzioni agricole e zootecniche appare sottodimensionata rispetto ai valori della produzione primaria; anche nel settore dell'enogastronomia, nonostante i tentativi condotti negli ultimi anni, non si è riusciti a porre le basi per la creazione di una filiera tra produttori locali e tra questi e il settore della ristorazione.

Le trasformazioni dell'economia e, conseguentemente, dello stesso tessuto sociale, hanno modificato profondamente gli stili di vita dei residenti ed i problemi, acuiti dal periodo di crisi che stiamo vivendo in questi anni, oramai si avvicinano molto a quelli dei cittadini che vivono in centri medio-grandi.

La popolazione del comune di San Giovanni Rotondo è distribuita su 10.012 nuclei familiari con una componente media di 2,6 unità.

La condizione economica delle famiglie è al di sopra dei valori medi regionali anche rilevati dalla base imponibile Irpef calcolata in sede di istruttoria sull'addizionale approvata dal consiglio comunale. La maggior parte dei redditi da lavoro dipendente è erogata dalla struttura ospedaliera "Casa Sollievo della Sofferenza" e da enti statali e da strutture ricettive private (alberghi e ristoranti), da piccole imprese artigiane e da imprese di servizi. Nonostante una complessiva situazione economica delle famiglie migliore rispetto ai dati sulle famiglie rilevati su base provinciale e regionale, dai dati forniti dai servizi sociali comunali si registra un progressivo incremento dei nuclei familiari "incapienti".

Allo stato i nuclei familiari seguiti dai servizi sociali risultano essere di circa 220 con una utenza complessiva di circa 600 unità.

Il Benessere equo e sostenibile (BES)

Istat ha pubblicato l'aggiornamento annuale del sistema di indicatori del Benessere equo e sostenibile dei territori, riferiti alle regioni ed alle città metropolitane italiane, coerenti e integrati con il framework BES adottato a livello nazionale.

I 56 indicatori statistici inseriti nell'edizione 2022 (riferiti all'anno 2021) sono articolati nei seguenti domini: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere soggettivo; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi.

Dominio Salute

Il tema della salute, con il diffondersi della pandemia da SARS-CoV-2, ha dominato la scena internazionale negli ultimi due anni, mobilitando ingenti risorse umane e finanziarie per scongiurare i forti rischi di perdita di quote importanti di popolazione, soprattutto fragile, di collasso dei sistemi sanitari e l'acuirsi di una crisi socio-economica di enorme portata. Il nostro Paese, abituato negli ultimi decenni a un progressivo consolidamento di elevati livelli di longevità, è stato tra i più colpiti, anche tenuto conto del maggior peso demografico dei grandi anziani rispetto agli altri Paesi europei.

Nel 2020, primo anno di pandemia, la mortalità è stata particolarmente elevata tra la popolazione di 80 anni e più, spesso in condizione di fragilità, e ha caratterizzato soprattutto le regioni del Nord. Nel 2021 si è molto ridotta la mortalità tra gli anziani rispetto al 2020, grazie all'elevata copertura vaccinale raggiunta in tale gruppo di popolazione, mentre è risultata in leggero aumento tra gli uomini da 0 a 49 anni e tra le donne di 50-64 anni. Nel 2021, inoltre, cambia la mappa del contagio, con un impatto che interessa tutto il territorio nazionale, ma più elevato nel Mezzogiorno.

L'eccesso di mortalità ha comportato nel 2020 una riduzione della speranza di vita alla nascita di oltre 1 anno di vita a livello nazionale, ma i dati stimati evidenziano un accenno di ripresa per il 2021 con un valore pari a 82,4 anni.

Ciò può aver cambiato la percezione della propria realtà lavorativa: nel 2021 la quota dei lavoratori in part-time involontario è diminuita, in particolare tra le donne in coppia con figli. Questo peraltro avviene in un contesto in cui i lavori domestici continuano ad essere sbilanciati per la componente femminile: l'indicatore di asimmetria del lavoro familiare, nel 2021 rallenta il progressivo miglioramento che stava registrando negli ultimi anni.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SALUTE

Indicatore	Speranza di vita alla nascita (a)	Indice di Salute Mentale (b)	Mortalità Infantile (e)	Mortalità per Incidenti Stradali (15-34 anni) (f)	Mortalità per tumore (20-64 anni) (g)	Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni (a)	Eccesso di peso (i)	Fumo (l)	Alcol (l)	Sedentarietà (l)	Adeguata alimentazione (m)
Anno	2021	2021	2019	2019	2019	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	81,8	61,0	2,2	0,6	8,2	8,3	49,5	17,9	10,5	45,8	11,4
Valore medio Nazionale	82,4	68,4	2,5	0,5	8,1	9,7	44,5	19,5	14,7	32,5	17,6

- (a) Numero medio di anni;
- (b) Punteggi medi standardizzati per le persone di 14 anni e più;
- (c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 0-74 anni;
- (d) Per 100 persone di 75 anni e più;
- (e) Tassi standardizzati per 1.000 nati vivi residenti;
- (f) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 15-34 anni;
- (g) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 20-64 anni;
- (h) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 65 anni e più;
- (i) Tassi standardizzati per 100 persone di 18 anni e più;
- (l) Tassi standardizzati per 100 persone di 14 anni e più;
- (m) Tassi standardizzati per 100 persone di 3 anni e più;

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Istruzione e formazione

L'istruzione, la formazione e il livello di competenze acquisite influenzano il benessere delle persone e aprono strade e percorsi altrimenti preclusi.

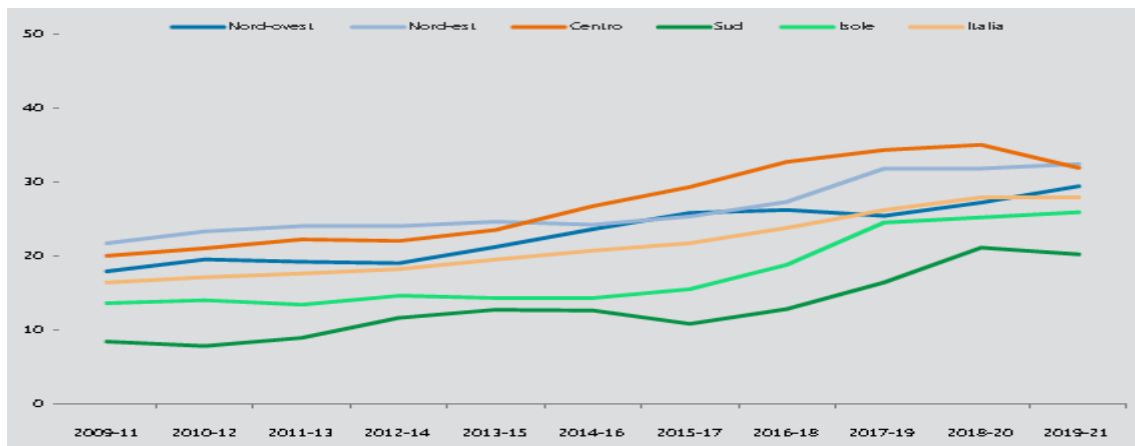
In Italia, il livello di istruzione e formazione che gli individui riescono a raggiungere è correlato ancora in larga misura con l'estrazione sociale, il genere, il contesto socio-economico e il territorio in cui si vive. L'Italia è distante dalle medie europee e gli indicatori del livello di istruzione e delle competenze hanno subito una battuta d'arresto negli ultimi due anni.

La pandemia del 2020, con la conseguente chiusura di scuole e università e il prevalere della didattica integrata hanno acuito le difficoltà. Unica eccezione la partecipazione alla formazione continua da parte della popolazione tra i 25 e i 64 anni che è aumentata nel 2021, non soltanto recuperando il livello del 2019 ma incrementandolo.

Nel 2021 le attività culturali che si svolgono fuori casa hanno subito una ulteriore forte contrazione dopo quella avvenuta nel 2020 con riduzioni più accentuate per la fruizione di spettacoli teatrali e per il recarsi a un museo o a una mostra.

Anche la frequentazione in presenza delle biblioteche ha subito una contrazione notevole, ma nel 2021 l'abitudine all'accesso on line ha compensato, almeno in parte, le perdite subite in termini di utenza. Stabile, invece, l'indicatore della lettura di libri e/o di quotidiani.

Bambini di 0-2 anni iscritti al nido per ripartizione geografica. Anni 2009/11-2019/21. Valori percentuali



La percentuale dei giovani che non lavorano e non studiano (Neet), ossia la quota di popolazione in età 15-29 anni che risulta non occupata e non inserita in un percorso regolare di istruzione e formazione è, nel dato regionale (29,4%), superiore alla media nazionale (23,3%).

Questa intensità fornisce una misura di potenziale vulnerabilità sociale e materiale riferita alla popolazione più giovane che, a causa di un prolungato e persistente allontanamento dal sistema formativo e dal lavoro, è maggiormente esposta al rischio di esclusione sociale.

I residenti nell'Area Regionale Pugliese di età compresa tra i 25 e i 64 anni, che hanno conseguito almeno il diploma, costituiscono il 51,9% del totale, una quota inferiore alla media nazionale (62,9%), con un distacco di oltre undici punti percentuali.

La percentuale di laureati o possessori di altri titoli terziari risulta essere, nella fascia 25-39 anni, pari al 22,0%, inferiore a quello nazionale (28,3%). Nella fascia 30-39 anni, invece, la percentuale è del 19,3%, sempre inferiore a quello nazionale (27,0%).

Il punteggio medio raggiunto dagli studenti nelle prove di competenza alfabetica è pari a 174,7, inferiore rispetto alla media nazionale (186,0) dalla quale si discosta di oltre 11 punti percentuali. Anche nelle prove di competenza numerica il punteggio medio degli studenti dell'area regionale, pari a 178,8, risulta inferiore rispetto al dato nazionale (190,7).

I residenti che hanno conseguito nella Regione Puglia, nell'anno di riferimento, un titolo di livello terziario nelle discipline scientifico- tecnologiche costituiscono il 16,1 per mille della popolazione di età compresa tra i 20 e i 29 anni.

Per quanto riguarda la partecipazione alla formazione continua, il 6,6% della popolazione pugliese tra 25-64 anni prosegue con il lifelong learning, una quota inferiore alla media nazionale (8,1%).

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE ISTRUZIONE E FORMAZIONE											
Indicatore	Bambini di 0-2 anni iscritti al nido (a)	Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)	Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (c)	Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni) (d)	Passaggio all'università (e)	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (f)	Giovani che non lavorano e non studiano	Competenze digitali (i)	Partecipazione culturale fuori casa (k)	Letture di libri e quotidiani (k)	Fruizione delle biblioteche (l)
Anno	2019/21	2019/20	2021	2021	2019	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	29,6	99,0	51,7	19,1	50,2	17,6	30,6	18,0	5,0	24,6	3,4
Valore medio Nazionale	28,0	95,9	62,7	26,8	51,4	12,7	23,1	22,0	8,3	36,6	7,4
<p>(a) Per 100 bambini di 0-2 anni; (b) Per 100 bambini di 4-5 anni; (c) Per 100 persone di 25-64 anni; (d) Per 100 persone di 30-34 anni; (e) Tasso specifico di coorte; (f) Per 100 persone di 18-24 anni; (g) Per 100 persone di 15-29 anni; (h) Per 100 studenti frequentanti la III classe della scuola secondaria di primo grado; (i) Per 100 persone di 16-74 anni; (j) Per 100 persone di 20-29 anni; (k) Per 100 persone di 6 anni e più; (l) Per 100 persone di 3 anni e più.</p>											

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

L'occupazione nel 2021 torna a crescere progressivamente nel corso dell'anno, dopo il grave crollo registrato nel 2020 a causa della pandemia; il numero di occupati e il tasso di occupazione in media d'anno non sono tuttavia tornati ai livelli del 2019 anche se nel quarto trimestre del 2021 il tasso di occupazione è tornato a superare quello dello stesso trimestre del 2019.

Anche dopo una epidemia di portata mondiale, l'elevato capitale umano continua a svolgere una funzione protettiva nel mercato del lavoro: il tasso di occupazione tra i laureati nel 2021 risale ai valori pre-crisi, in particolare per le donne, e avvicina i tassi di occupazione delle donne con e senza figli. Eppure, se possedere un titolo di studio elevato assicura una maggiore e continuativa presenza nel mercato del lavoro, non sempre garantisce un'adeguata qualità dell'occupazione: circa un terzo degli occupati laureati svolge un'occupazione per la quale sarebbe sufficiente un titolo di studio inferiore.

L'emergenza ha contribuito a rompere alcune rigidità presenti nell'organizzazione del lavoro, permettendo di lavorare da casa a una quota di occupati crescente anche nel

2021. Allo stesso tempo ha modificato gli equilibri per la conciliazione tra vita professionale e familiare, rendendo a volte problematica la gestione della quotidianità. La pandemia ha creato le condizioni per una sperimentazione su larga scala del lavoro da remoto, in particolare da casa. La necessità di proseguire la propria attività lavorativa nel rispetto delle restrizioni imposte dall'emergenza ha avuto l'effetto di forzare le resistenze di tipo culturale che, fino a quel momento, avevano rallentato la diffusione del lavoro agile, richiedendo l'ampliamento delle dotazioni tecnologiche e delle competenze necessarie per svolgere il lavoro anche fuori sede.

Nel 2019 il lavoro da casa era una modalità di lavoro per appena il 4,8% degli occupati; nel secondo trimestre del 2020 ha raggiunto il picco del 19,7%. Gli investimenti fatti e le ragioni che ne sostengono l'utilizzo (migliore sostenibilità ambientale, riduzione dei tempi di spostamenti casa-lavoro, migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, maggiore autonomia e flessibilità) suggeriscono di mantenere elevati livelli di lavoro agile anche dopo il superamento dell'emergenza sanitaria.

Segnali di associazione tra lavoro da casa e professione si registrano alla luce del fatto che quasi un terzo degli occupati (31,9%) che svolgono professioni qualificate presta la propria attività da casa, quota che sale al 40,9% se si tratta di una professione intellettuale, scientifica o con elevata specializzazione. Più basso il valore per le professioni impiegatizie (21,7%), che tuttavia sono quelle che registrano nel corso del biennio l'incremento maggiore (+3,9 punti; la quota era solo l'1,4% nel 2019).

Per quanto riguarda i settori di attività economica, il lavoro da casa è più diffuso in quello dell'Informazione e comunicazione (60,9%) e delle Attività finanziarie e assicurative (42,8%).

La mancata partecipazione al lavoro nella Puglia, 23,1%, risulta essere decisamente superiore al dato nazionale (19,0%).

Il tasso di occupazione (20-64 anni) ed il tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) risultano essere entrambi inferiori al tasso nazionale rispettivamente del -9,3% e del -14,8%.

Ne consegue che la disoccupazione totale e la disoccupazione giovanile risultano più marcate di quelle registrate in Italia. Il tasso di disoccupazione (15-74 anni), infatti, nella Regione Puglia è pari a 11,3%, mentre in Italia risulta essere pari a 9,2%. La disoccupazione giovanile, invece, sempre nella Regione Puglia è pari al 29,3%, di oltre sette punti superiore a quella nazionale (22,1%).

La differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro per le donne pugliesi risulta pari a 12,9 punti percentuali, praticamente il doppio rispetto al

dato italiano, segnando quindi una variazione percentuale rispetto al dato nazionale di +92,5%.

Il tasso di infortuni mortali risulta 13,1 per diecimila occupati, di circa due punti superiore al tasso nazionale di 11,4.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA											
Indicatore	Tasso di Occupazione (20-64 anni) (a)	Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)	Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili (c)	Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni (d)	Dipendenti con bassa paga (e)	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (g)	Occupati non regolari (f)	Occupati (15-64 anni) che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito o familiare (f)	Percezione di insicurezza dell'occupazione (f)	Part time involontario (f)	Occupati che lavorano da casa (f)
Anno	2021	2021	2020	2021	2020	2019	2019	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	50,5	30,1	12,8	25,4	17,6	12,0	15,9	45,1	8,4	14,2	9,7
Valore medio Nazionale	62,7	19,4	22,4	17,5	10,1	10,8	12,6	49,6	5,7	11,3	14,8
a) Per 100 persone di 20-64 anni; (b) Per 100 forze di lavoro e parte delle forze di lavoro potenziali di 15-74 anni; (c) Per 100 occupati in lavori instabili al tempo t0; (d) Per 100 dipendenti a tempo determinato e collaboratori; (e) Per 100 dipendenti; (f) Per 100 occupati; (g) Per 10.000 occupati; (h) Per 100; (i) Per 100 persone di 15-64 anni.											

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Benessere economico

Dopo l'esplosione della pandemia da COVID-19 che ha colpito il nostro sistema economico in forme e intensità inusitate, gli indicatori di benessere economico evidenziano un quadro di lento miglioramento.

Nel 2020, l'emergenza sanitaria ha fortemente condizionato i comportamenti di acquisto delle famiglie, sebbene le misure governative di sostegno ne abbiano attenuato gli effetti. Accanto alla diminuzione del reddito, la spesa per consumi finali si riduce in misura significativa, mentre si registra un incremento della propensione al risparmio che, nella media 2020, ne colloca il valore sui livelli più alti degli ultimi vent'anni (15,6%). Tale andamento è spiegato sia dalla volontà di accumulare riserve precauzionali, in linea con le prospettive negative sul reddito e l'occupazione, sia dall'evoluzione del quadro epidemiologico, che ha limitato e scoraggiato alcune tipologie di acquisti. Il Pil cala dell'8,9% rispetto al 2019 e l'incidenza di povertà assoluta raggiunge il livello più elevato dal 2005 (anno di inizio della serie). Nel 2021, il reddito disponibile delle famiglie e il potere d'acquisto hanno segnato una ripresa, pur restando al di sotto dei livelli precedenti la crisi. La crescita sostenuta dei consumi finali, d'altra parte, ha generato una flessione della propensione al risparmio che, tuttavia, non è tornata ai valori pre-pandemia. La quota di famiglie in povertà assoluta presenta valori sostanzialmente stabili a livello nazionale seppur con una crescita nel Mezzogiorno (come risulta da stime preliminari).

La valutazione soggettiva del clima di fiducia conferma la ripresa, raggiungendo a settembre 2021 il valore più elevato dall'inizio della serie (gennaio 1998).

Tuttavia, l'analisi degli indicatori soggettivi mostra come nel 2021, le famiglie che dichiarano un peggioramento della propria situazione economica rispetto all'anno precedente aumentano per il secondo anno di seguito, affiancandosi all'incremento delle famiglie che arrivano a fine mese con grande difficoltà.

Reddito, potere d'acquisto, spesa per consumi e risparmio: segnali di ripresa.

L'intensità e la persistenza della crisi economica hanno ridotto il valore della ricchezza netta dei cittadini e, nel contempo, hanno ampliato la disuguaglianza economica. Tutti gli indicatori del dominio Benessere economico mostrano un deciso peggioramento per il livello regionale. Il valore pro-capite del reddito lordo disponibile per la Regione Puglia, infatti, è di gran lunga inferiore al dato nazionale (-27,1%). Lo stesso vale per la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti che, per la Regione Puglia, risulta essere pari a € 16.822, mentre la corrispondente media italiana risulta essere pari a € 21.965. L'importo medio annuo delle pensioni si attesta a € 9.575, mentre a livello nazionale è pari a € 11.962. La differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti è pari a - € 6.708 più bassa del 14,3% rispetto alla media nazionale.

L'indicatore di disagio economico considerato – tasso di ingresso in sofferenza bancaria delle famiglie, pari ad 1,0, è sostanzialmente uguale al dato nazionale pari a 0,8.

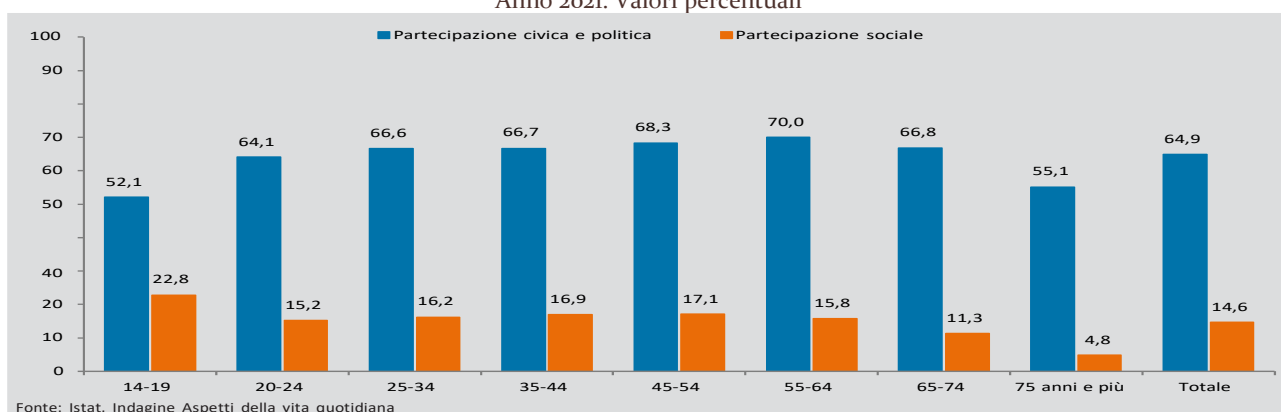
PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE BENESSERE ECONOMICO											
Indicatore	Reddito disponibile lordo pro capite (a)	Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Rischio di povertà (b)	Grave deprivazione materiale (b) (c)	Grave deprivazione abitativa (b) (d)	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (b) (e) (f)	Bassa intensità di lavoro (b) (g)	Sovraccarico del costo dell'abitazione (b) (h)	Situazione economica della famiglia (b)	Ricchezza netta media pro capite (a)	Povertà assoluta (i)
Anno	2020	2019	2020	2021	2020	2019	2019	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	14.620	5,4	25,9	10,4	6,0	13,1	13,8	9,1	30,8	55.603	12,1
Valore medio Nazionale	18.405	5,7	20,0	5,9	6,1	9,0	11,0	7,2	30,6	87.451	9,4
<p>(a) In euro; (b) Per 100 persone; (c) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Umbria, Marche, Abruzzo, Basilicata e Sardegna dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(d) Per Valle d'Aosta, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Molise e Calabria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(e) Percentuale di persone in famiglie che riescono ad arrivare a fine mese con grande difficoltà;</p> <p>(f) Per Trentino-Alto Adige, provincia autonoma di Bolzano, Friuli-Venezia Giulia e Umbria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(g) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Umbria, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(h) Per Valle d'Aosta, provincia autonoma di Trento, Marche, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(i) Stime preliminari;</p> <p>(*) L'indicatore fa riferimento all'anno di conseguimento del reddito (2019) e non all'anno di indagine (2020);</p> <p>(**) L'indicatore fa riferimento all'anno di indagine (2020) mentre l'anno di conseguimento del reddito è l'anno precedente (2019)</p>											

Dominio Relazioni Sociali

La famiglia, le amicizie e più in generale le reti relazionali sono una componente essenziale del benessere individuale perché rappresentano una parte fondamentale del capitale sociale delle persone. All'interno delle reti si mobilitano le risorse umane e materiali che assicurano sostegno e protezione sia nella vita di tutti i giorni sia nei momenti critici e di difficoltà, supplendo anche alle carenze dei servizi pubblici. Nel 2021, le persone hanno risentito più drammaticamente del protrarsi degli effetti della crisi sanitaria e si evidenzia un peggioramento di molti degli indicatori del dominio. Nel primo anno della pandemia le reti familiari e amicali avevano confermato il loro ruolo centrale e protettivo contribuendo ad alleviare le difficoltà di una fase molto delicata e senza precedenti come quella del lockdown.

Nel 2021, però, i livelli di soddisfazione verso le relazioni familiari e soprattutto verso quelle amicali, pur continuando a rimanere elevati, registrano una forte flessione. Il coinvolgimento della popolazione in attività di partecipazione sociale e di volontariato, che era rimasto stabile nel primo anno di pandemia, nel 2021 registra una evidente flessione, toccando i valori più bassi della serie storica. La particolare situazione venutasi a creare con la pandemia da COVID-19 ha invece favorito la crescita della fiducia verso gli altri e della partecipazione civica e politica. Mentre la fiducia registra il valore più alto dal 2010, la partecipazione civica e politica, pur avendo registrato un evidente incremento nei due anni di pandemia, ancora non è tornata sui livelli del 2011-2014.

Persone di 14 anni e più che svolgono attività di partecipazione sociale, civica e politica per classe di età.
Anno 2021. Valori percentuali



La presenza di alunni disabili negli istituti scolastici dell'area pugliese risulta essere del 3,1% (incidenza sul totale degli alunni), come in Italia. Nelle sole scuole secondarie di secondo grado la presenza è del 2,9% e per l'Italia è del 2,6%. È evidente quindi la presenza, in generale, di ostacoli che non consentono una adeguata frequenza degli alunni disabili e

prova ne è lo scostamento negativo del -19,4% registrato rispetto ai valori. Infine, le postazioni informatiche adattate per alunni disabili sono il 74,3% del totale, rispetto al 72,6% dell'Italia; il grado di adeguamento delle infrastrutture informatiche risulta pertanto aumentato in confronto alla media nazionale (+1,7%). Per quanto riguarda gli indicatori relativi all'immigrazione, nell'anno i permessi di soggiorno, rapportati al totale dei residenti stranieri, rappresentano il 61,5% in Puglia ed il 71,7% sul territorio nazionale.

Le istituzioni non profit nell'area pugliese sono 46,5 ogni 10.000 abitanti, mentre in Italia sono 60,1 su 10.000 abitanti.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE RELAZIONI SOCIALI								
Indicatore	Soddisfazione per le relazioni familiari (a)	Soddisfazione per le relazioni amicali (a)	Persone su cui contare (a)	Partecipazione sociale (a)	Partecipazione civica e politica (a)	Attività di volontariato (a)	Organizzazioni non profit (b)	Fiducia generalizzata (a)
Anno	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	21,5	12,9	78,4	11,9	55,7	5,1	47,8	20,1
Valore medio Nazionale	31,6	18,7	80,4	14,6	64,9	7,3	60,7	25,5
a) Per 100 persone di 14 anni e più; b) Per 10.000 abitanti.								

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Politica e istituzioni

Nel dominio si valutano le principali componenti del capitale sociale relative alla sfera politica e istituzionale.

Gli indicatori aggiornati al 2021 documentano il lento e talora incerto miglioramento in tutti gli ambiti considerati, che restano comunque caratterizzati da importanti criticità, sulle quali gli effetti di due anni di crisi pandemica si sono innestati in vario modo.

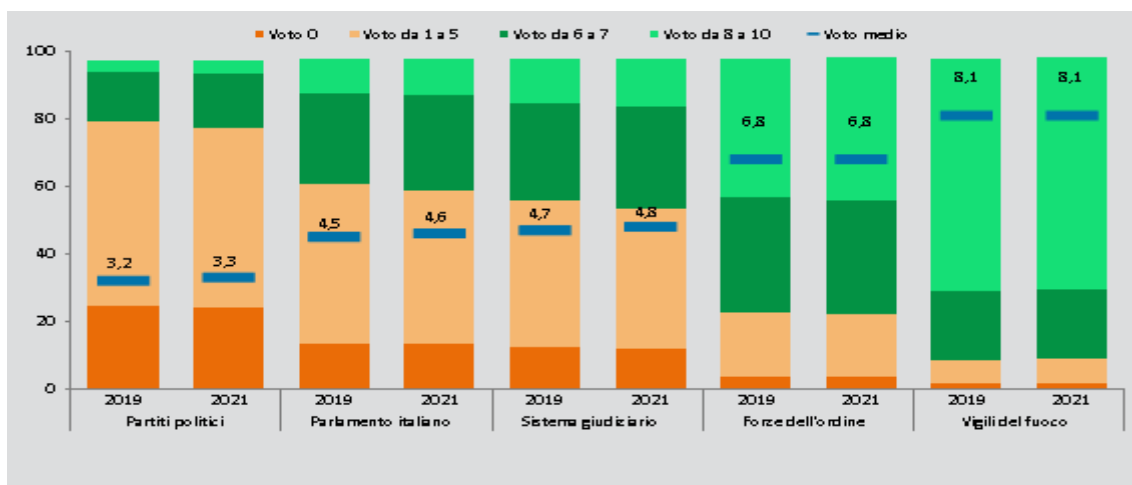
Emerge una bassa fiducia nella politica e nelle istituzioni democratiche: per tutto il decennio monitorato, il voto medio per i partiti, per il Parlamento e per il sistema giudiziario resta ben al di sotto della sufficienza. A partire dal 2018-2019 si osservano leggeri progressi che continuano anche nei due anni dell'emergenza da COVID-19 ma che non modificano sostanzialmente il quadro descritto.

L'Italia continua a progredire molto lentamente nella direzione dell'equilibrio di genere ma le donne negli organi decisionali e ai vertici delle istituzioni sono ancora troppo poche, sia in assoluto sia in confronto agli altri Paesi europei, e questa disparità va ad aggiungersi alla forte penalizzazione che le donne hanno subito per l'impatto della crisi

economica e sociale innescata dall'emergenza da COVID-19. Anche il trend positivo verso un maggiore equilibrio di genere nella politica e nelle istituzioni del nostro Paese si è arrestato negli ultimi due anni.

La bassa fiducia dei cittadini italiani non riguarda soltanto le istituzioni della rappresentanza politica, ma anche una delle principali istituzioni di garanzia, ovvero il sistema giudiziario; quest'ultimo dato va letto insieme alla eccessiva lunghezza dei tempi di definizione dei processi, che in Italia sono ancora ampiamente superiori alla gran parte dei Paesi europei.

Persone di 14 anni e più per fiducia verso le diverse istituzioni espressa in decimi. Anni 2019 e 2021 (a). Valori percentuali e voto medio



Fonti: Istat (indicatori 1 e 2); Open BDAP (indicatori 3 e 4). Anni: 2020 (indicatori 1 e 2); 2019 (indicatori 3 e 4).

Gli indicatori relativi alla capacità delle istituzioni di includere al proprio interno fasce di popolazione particolari come donne e giovani denotano una minore capacità dei comuni dell'area pugliese di essere incisivi in questo senso. Le donne costituiscono il 33,2% del totale degli amministratori di origine elettiva, dato in linea con la media nazionale (entrambe pari al 33,4%). Per i giovani pugliesi l'entrata nelle istituzioni comunali risulta più difficoltosa rispetto ai coetanei italiani: localmente il 24,6% degli amministratori ha meno di quarant'anni, nel resto d'Italia la media è invece del 27,0% (-8,9% la variazione rispetto alla media nazionale). Per quanto riguarda la capacità degli enti locali del territorio di reperire risorse attraverso la riscossione dei tributi dovuti, gli enti territoriali dell'area regionale raggiungono risultati in linea con il dato nazionale. Relativamente, invece, all'incidenza delle spese rigide sulle entrate correnti, la Puglia evidenzia una minor possibilità di intervento sull'entità delle spese nel breve e nel medio termine. Lo scostamento percentuale infatti è pari a -15,0% rispetto al dato italiano.

Dominio Sicurezza

La sicurezza dei cittadini è una dimensione cardine nella costruzione del benessere individuale e collettivo. Il senso d'insicurezza della popolazione e la paura di essere vittima di atti criminali possono influenzare molto le libertà personali di ciascuno, la qualità della vita e lo sviluppo dei territori.

Gli indicatori oggettivi e soggettivi che misurano l'evoluzione della sicurezza nel nostro Paese mostrano una generale tendenza al miglioramento sia nel lungo periodo sia nei due anni di pandemia.

Nonostante ciò, continuano a persistere profonde disuguaglianze territoriali: gli omicidi sono più diffusi nel Mezzogiorno, sebbene siano fortemente diminuiti nel tempo, mentre i furti in abitazione, i borseggi e le rapine prevalgono nel Centro-nord; il livello di sicurezza percepito dalla popolazione risulta maggiore nei comuni di piccole dimensioni rispetto ai comuni centro delle aree di grande urbanizzazione.

Nel 2020 e nel 2021 continua il miglioramento degli indicatori di percezione di sicurezza riferiti alla zona in cui si vive: aumenta la percezione di sicurezza camminando al buio da soli e diminuisce la percezione del degrado e del rischio di criminalità. Nel primo anno della pandemia, le misure restrittive imposte dall'emergenza sanitaria hanno portato ad una forte riduzione dei reati predatori (furti in abitazione, borseggi e rapine).

Questi reati, che hanno toccato nel 2020 i valori più bassi di tutta la serie storica, nel 2021 con l'allentamento delle misure restrittive alla mobilità e ai contatti sociali sono tornati a registrare una lieve crescita, rimanendo però molto al di sotto dei valori registrati nel periodo pre-pandemia.

Nel 2020, si conferma il trend decrescente del tasso di omicidi degli uomini, mentre rimane stabile quello delle donne. I dati provvisori relativi al 2021 confermano la tendenza alla stabilità del tasso di omicidi delle donne.

Nel 2020, il 92,2% degli omicidi femminili è stato compiuto da una persona conosciuta e, in particolare, circa 6 donne su 10 sono state uccise dal partner attuale o dal precedente. Tra gli uomini, invece, solo il 39,4% è stato ucciso da una persona conosciuta e solo il 2,9% dal partner o ex partner.

Il tema della sicurezza è tra quelli maggiormente sensibili nelle grandi aree urbane che sono caratterizzate da fenomeni diffusi di criminalità.

Tutti i tassi di criminalità dell'area pugliese sono superiori rispetto al dato nazionale. Il tasso di omicidi volontari consumati nell'area pugliese è pari a 0,7 omicidi per 100mila

abitanti, a fronte dello 0,5 del dato nazionale, con una variazione percentuale negativa pari a ben il 40,0% rispetto alla media nazionale.

Il tasso di criminalità predatoria nell'area pugliese, pari a 31,7, risulta inferiore al dato nazionale (pari 40,3); anche per le truffe informatiche denunciate, il numero di frodi pari a 261,4, risulta di molto inferiore a quello nazionale, pari a 351,7. Il numero di violenze sessuali nell'area pugliese è, infine, pari a 5,2 con una variazione percentuale di -33,7% rispetto a quelli nazionali (9,0).

Per quanto riguarda la sicurezza stradale, nell'anno considerato, le strade pugliesi non sembrano essere molto più insicure delle altre strade nazionali. Il numero di feriti per 100 incidenti stradali è pari a 165,5, superiore al dato nazionale del 18,7%. Anche il dato sull'incidentalità extra urbana evidenzia una situazione peggiore per la Regione Puglia rispetto a quella nazionale. Infatti, la percentuale di feriti per incidenti stradali sulla rete extra-urbana è stata nell'anno considerato di 185,2 per 100 incidenti, a fronte del dato nazionale di 159,5 ogni 100 incidenti.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SICUREZZA										
Indicatore	Omicidi volontari (a)	Furti in abitazione (b)	Borseggi (c)	Rapine (c)	Violenza fisica sulle donne (d)	Violenza sessuale sulle donne (d)	Violenza nella coppia (e)	Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio (f)	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive (f)	Percezione del rischio di criminalità (g)
Anno	2020	2021	2021	2021	2014	2014	2014	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	0,6	5,6	1,0	0,6	6,8	5,3	4,6	62,9	5,8	22,0
Valore medio Nazionale	0,5	7,1	3,3	0,9	7,0	6,4	4,9	62,2	6,3	20,6
(a) Per 100.000 abitanti; (b) Per 1.000 famiglie; (c) Per 1.000 abitanti; (d) Per 100 donne di 16-70 anni; (e) Per 100 donne di 16-70 anni che hanno o hanno avuto un partner; (f) Per 100 persone di 14 anni e più; (g) Per 100 famiglie; (*) Dati provvisori.										

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Paesaggio e patrimonio culturale

Il paesaggio e il patrimonio storico e artistico sono beni comuni fondativi dell'identità italiana, tutelati dalla Costituzione e dalla Convenzione europea del paesaggio. La gestione di un patrimonio così importante, tuttavia, non appare adeguatamente sostenuta dalla finanza pubblica, con una spesa complessiva inferiore a quella dei principali Paesi europei, scarsamente orientata agli investimenti e segnata, a livello locale, da forti disuguaglianze, che penalizzano le regioni economicamente meno prospere ma non meno ricche di risorse da tutelare e valorizzare.

Il sistema dei musei, che ha affrontato nel 2020 una riduzione senza precedenti del flusso dei visitatori, ha messo in campo strategie per consentire la fruizione delle collezioni da remoto, promuovendo al contempo la formazione di nuove figure

professionali per la gestione e la promozione dei beni. Le aziende agrituristiche, in crescita anche nel 2020, rappresentano ormai una realtà consolidata a supporto dello sviluppo rurale, che garantisce la diversificazione del reddito degli operatori agricoli e contribuisce direttamente al presidio del territorio.

Tra le pressioni che agiscono sul paesaggio, l'abusivismo edilizio continua a declinare (pur mantenendo un'incidenza rilevante nelle regioni del Mezzogiorno), mentre aumenta, anche nel 2020, la superficie forestale distrutta dagli incendi, divenuti più frequenti nel nostro Paese rispetto alla media dell'Europa meridionale.

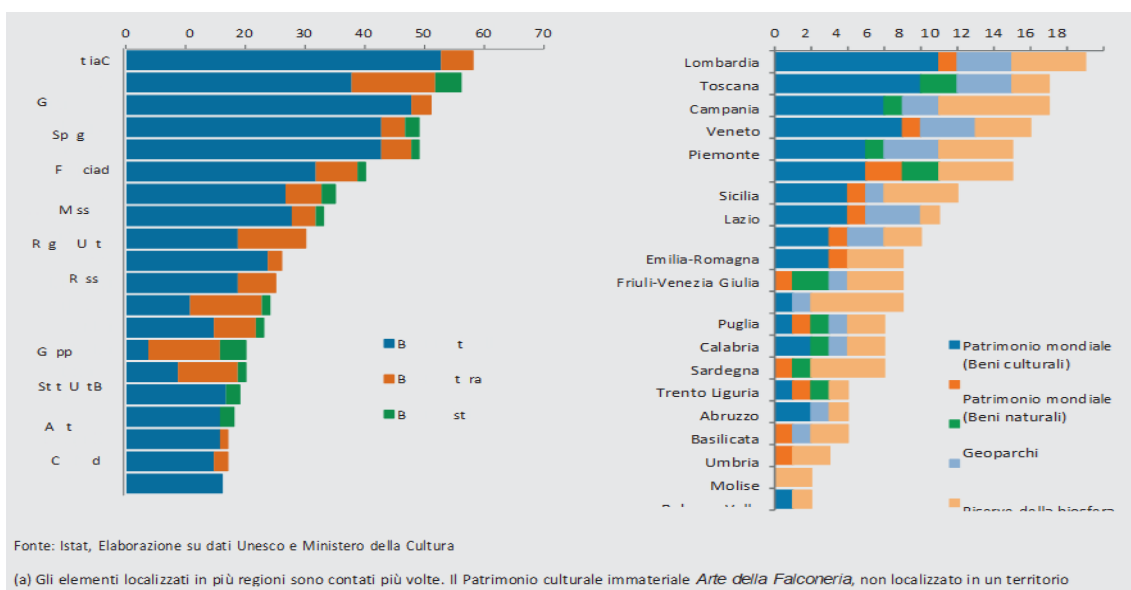
Nel biennio 2020-21 si registra una caduta dell'insoddisfazione dei cittadini per il paesaggio del luogo di vita, forse attenuata dall'insorgere di altre forme di disagio connesse all'esperienza del lockdown o dalla riscoperta di possibili alternative al luogo di dimora abituale.

Resta stabile, invece, la preoccupazione per il deterioramento del paesaggio, tra le poche riferite ai problemi ambientali a non essere stata ridimensionata durante la pandemia.

I cambiamenti che ci attendono nel prossimo futuro, con il processo di transizione ecologica e l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), rappresentano un'opportunità storica, innanzitutto per rafforzare l'impegno pubblico nella tutela e nella valorizzazione del paesaggio e del patrimonio culturale, ma comportano anche dei rischi, che inevitabilmente si accompagnano alla realizzazione di programmi d'investimento di tale portata e sollecitano un rinnovo della cornice normativa.

Nel 2021 l'Italia ha riguadagnato il primato nella Lista del Patrimonio mondiale dell'Unesco grazie a tre nuovi riconoscimenti: i Cicli di affreschi del XIV secolo di Padova, i Portici di Bologna e la città di Montecatini Terme (parte del bene Grandi città termali d'Europa). Il numero dei beni italiani iscritti nella Lista è così salito a 58, di cui 53 appartenenti alla categoria dei beni culturali e cinque a quella dei beni naturali. L'Italia è seguita dalla Cina con 56 beni, dalla Germania con 51 e poi da Spagna e Francia con 49. Tra i beni culturali italiani, 29 sono classificati come città e otto come paesaggi culturali. I beni candidati all'iscrizione dall'Italia sono attualmente 31, di cui 19 culturali (inclusi cinque paesaggi culturali), nove naturali e tre misti.

Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale Unesco per categoria e paese (primi 20 paesi per numero di beni iscritti). Anno 2021. Valori assoluti. Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale per categoria e altri elementi riconosciuti dall'Unesco, per regione (a). Anno 2021. Valori assoluti.



Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

L'Area Metropolitana pugliese, come tutto il territorio del nostro Paese, si caratterizza per la presenza di aree di rilevante interesse storico, archeologico e paesaggistico.

Il territorio pugliese risulta penalizzato per quanto riguarda la presenza di parchi urbani di notevole interesse pubblico: essi rappresentano appena lo 0,2% della superficie del capoluogo, un valore inferiore a quello registrato in media dai capoluoghi italiani (1,8%).

L'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale assume valori molto inferiori alla media nazionale, dalla quale registra uno scostamento negativo del -108,3%.

Anche le biblioteche dell'area pugliese, pari a 5,3 per 100 mila abitanti, registrano un valore dell'indicatore inferiore a quello nazionale (20,0).

Un ulteriore dato negativo riguarda il numero di beni culturali per i quali l'area della Puglia vede l'indicatore considerato assumere il valore di 17,96, inferiore del 61,2% rispetto a quello italiano.

Per quanto riguarda il paesaggio, le aziende agrituristiche diffuse nella Regione Puglia sono mediamente 4,8 per 100 Km², un valore ben al di sotto di quello nazionale pari a 8,1 per 100 Km².

La presenza di aree di particolare interesse naturalistico riguarda il 54,1% dei comuni dell'area pugliese, mentre in Italia del 56,6%.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE									
Indicatore	Spesa corrente dei comuni per la cultura (a)	Densità e rilevanza del patrimonio museale (b)	Abusivismo edilizio (c)	Erosione dello spazio rurale da abbandono (d)	Pressione delle attività estrattive (e)	Impatto degli incendi boschivi (f)	Diffusione delle aziende agrituristiche (g)	Densità di verde storico (h)	Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (i)
Anno	2019	2020	2021	2011	2019	2020	2020	2020	2021
Valore Regione Puglia	8,3	0,20	33,7	17,1	374	1,8	4,9	0,6	23,3
Valore medio Nazionale	19,9	1,30	15,1	36,1	287	1,8	8,3	1,7	18,7

(a) Euro pro capite; Numero di musei e strutture similari per 100 km²; ponderato in base al numero di visitatori;
(b) Costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate. I valori di Piemonte e Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige e Friuli-Venezia Giulia, Umbria e Marche, Abruzzo e Molise, Basilicata e Calabria sono riferiti all'insieme delle due regioni. Dati provvisori;
(c) Percentuale sul totale della superficie regionale;
(d) Metri cubi estratti per km² di superficie regionale. Per Lazio e Calabria dati sulle estrazioni da cave non disponibili;
(e) Metri cubi estratti per km² di superficie regionale. Per Lazio e Calabria dati sulle estrazioni da cave non disponibili;
(f) Superficie percorsa dal fuoco. Valori per 1.000 Km²
(g) Numero di aziende per 100 km²;
(h) Metri quadri per 100 m² di superficie urbanizzata;
(i) Per 100 persone di 14 anni e più.

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

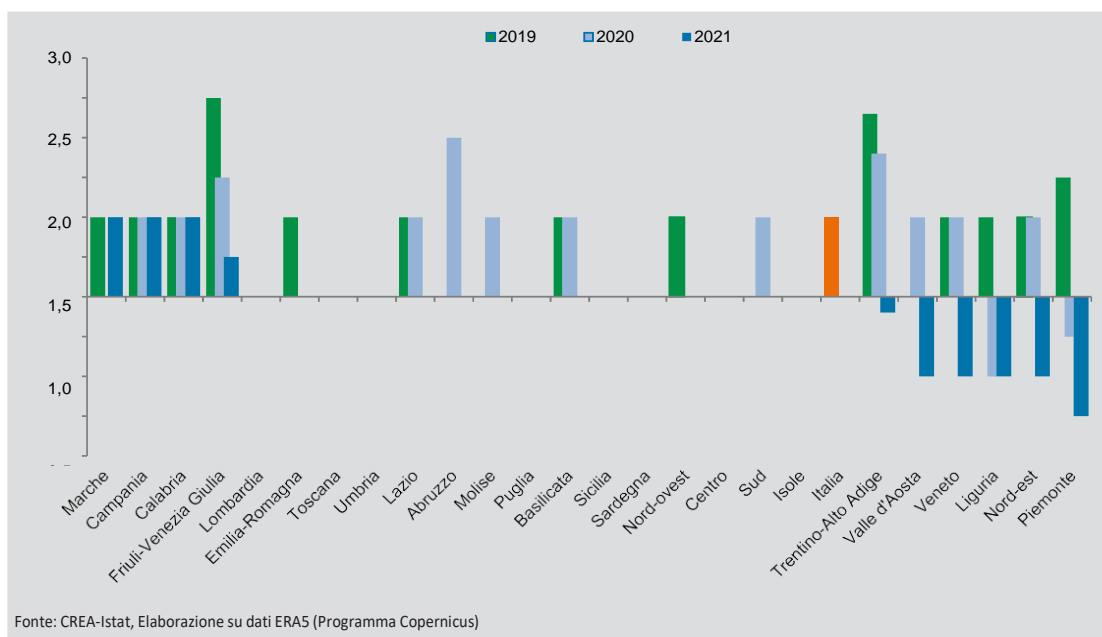
Dominio Ambiente

Le questioni ambientali sono divenute sempre più centrali nell'analisi delle determinanti del benessere di persone e comunità, in termini sia di percezione della qualità dell'ambiente in cui si vive, sia di disponibilità di risorse naturali e fruibilità dei diversi contesti territoriali. Sebbene nell'ultimo decennio siano stati fatti passi in avanti significativi, gli sforzi non sono stati risolutivi e il quadro ambientale presenta ancora aspetti critici, con situazioni diverse nelle differenti aree del Paese, che non sempre sono riferibili al tradizionale divario Nord-Mezzogiorno. L'Europa ha varato il programma Next Generation EU, che tra i suoi scopi ha quello di sollecitare gli Stati membri ad effettuare le riforme per accelerare la transizione ecologica, fornendo loro le risorse per gli investimenti necessari.

Dagli indicatori del BES emerge che continua la diminuzione delle emissioni di CO₂ e altri gas climalteranti iniziata da oltre un decennio, affiancata negli ultimi anni anche dalla riduzione di consumo di materiale interno. Si attenua l'inquinamento da PM_{2,5}, rimanendo, tuttavia, elevato e senza miglioramenti apprezzabili dove storicamente il fenomeno è grave. Per effetto dei cambiamenti climatici aumentano gli eventi meteorologici estremi quali periodi di caldo, assenza di pioggia e precipitazioni estreme. Fenomeni che, tra l'altro, acquisiscono il rischio delle popolazioni esposte a frane e alluvioni. Permangono le forti criticità sulla distribuzione dell'acqua potabile e la raccolta e il trattamento delle acque reflue urbane.

La superficie delle aree terrestri protette, che ricopre oltre un quinto del territorio nazionale, e la disponibilità di verde pubblico pro capite nelle città italiane, non subiscono avanzamenti sostanziali negli ultimi anni. Seppur a un ritmo minore rispetto a quello degli anni passati, continua l'incremento del consumo di suolo prodotto dalle coperture artificiali impermeabili. Si riduce la produzione pro capite di rifiuti urbani per effetto del ciclo economico e prosegue la riduzione della quota ancora smaltita in discarica. Si conferma l'incremento degli ultimi anni della percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Indice di precipitazioni molto intense (R50mm): scarti dalla mediana climatica (periodo di riferimento 1981-2010) per regioni e ripartizione geografica. Anni 2019-2021



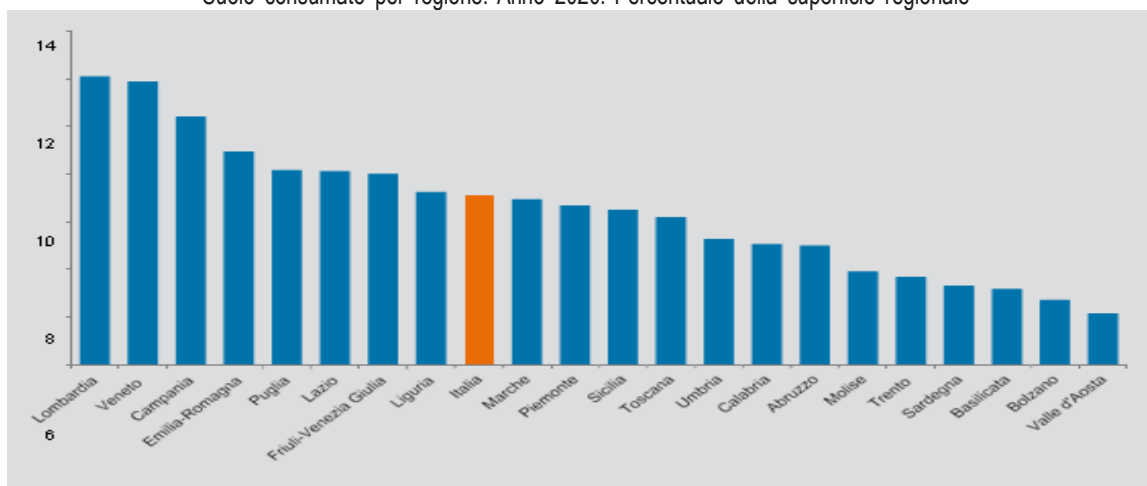
Fonti: Istat (indicatori 1-4); TERNA (indicatori 5-6); GSE (indicatori 7-8). Anno: 2020 (indicatori 7 e 8); 2019 (indicatori 1-3; 5-6); 2018 (indicatore 4)

La Regione Puglia è una delle più popolate fra le grandi aree regionali del Paese. La forte antropizzazione di questo territorio influenza, ovviamente, in modo considerevole la qualità e la sostenibilità ambientale determinando per alcuni indicatori, valori meno favorevoli rispetto alla media nazionale. In particolare, per quello che concerne la qualità ambientale, la disponibilità di verde urbano è di 9,2 mq per abitante, quasi un quarto del valore medio nazionale che è di 33,8 mq. In relazione alla qualità dell'aria, invece, sono stati 13 i giorni nell'anno in cui le emissioni di PM10 sono state superiori al valore di soglia.

Per quanto riguarda la dispersione della rete idrica la percentuale nella Regione Puglia è del 45,1%, una quota superiore al dato nazionale (pari al 42,1%). Un buon risultato è raggiunto dal consumo di elettricità per uso domestico che si attesta su valori inferiori rispetto alla media nazionale. Infatti, il consumo di elettricità per uso domestico nella Regione Puglia è pari a 1.042,8 kWh per abitante a fronte di 1.098,1 kWh a livello nazionale.

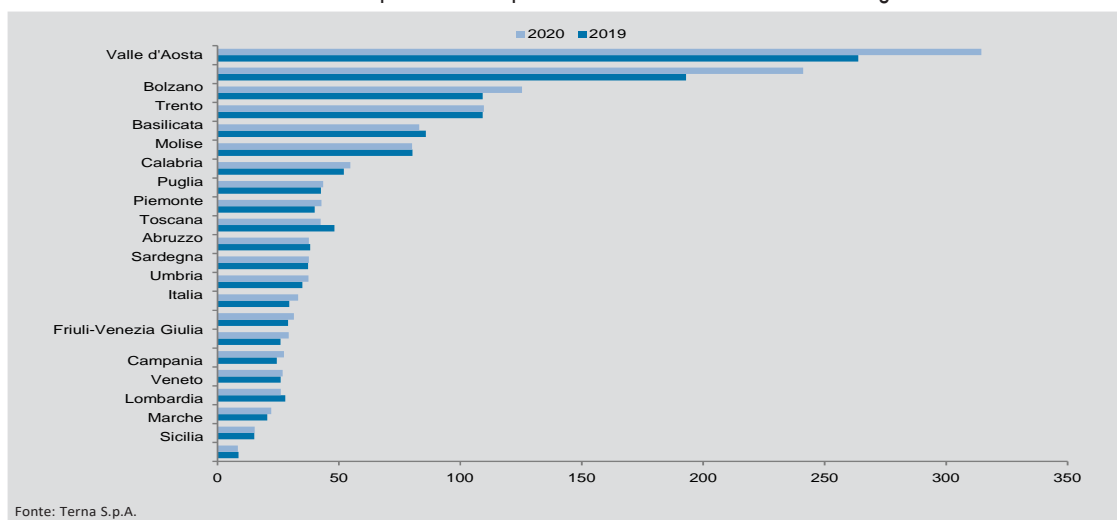
Superiore ai valori nazionali è la quota di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili. L'energia prodotta da fonti rinnovabili per la Regione Puglia copre il 52,0% dei consumi elettrici, quota significativamente superiore al dato nazionale pari a 34,9%. In controtendenza invece è il numero per kmq di impianti fotovoltaici installati: nella Regione Puglia si registra infatti un -14,8% rispetto alla media nazionale.

Suolo consumato per regione. Anno 2020. Percentuale della superficie regionale



Nel 2020, l'incremento di coperture artificiali impermeabili che produce "consumo di suolo" ha riguardato 56,7 km². Rispetto al 2019 la crescita delle superfici artificiali è stata solo in parte compensata dal ripristino su superfici aggiuntive di aree agricole, naturali o semi-naturali, pari a 5 km². Un segnale non ancora del tutto sufficiente per raggiungere l'obiettivo di azzeramento del consumo di suolo netto, che, nel corso del 2021, è invece risultato pari a 51,7 km², di cui 9,8 di consumo permanente. La velocità del consumo di suolo netto si mantiene in linea con quelle degli ultimi anni, con un valore di 14 ettari al giorno, ed è ancora molto lontana dagli obiettivi comunitari, che dovrebbero portare il consumo netto a zero entro il 2050.

Consumo di energia elettrica generata da fonti rinnovabili per regione. Anni 2019-2020. Valori percentuali rispetto al consumo interno lordo di energia elettrica



PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE AMBIENTE											
Indicatore	Qualità dell'aria - PM2,5 (a)	Indice di durata dei periodi di caldo (c)	Giorni con precipitazione estremamente intensa (c)	Giorni consecutivi senza pioggia (c)	Dispersione da rete idrica comunale (e)	Trattamento delle acque reflue (f)	Aree protette (g)	Disponibilità di verde urbano (i)	Rifiuti urbani prodotti (n)	Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	Siti Contaminati (p)
Anno	2020	2021	2021	2021	2020	2018	2019	2020	2020	2020	2020
Valore Regione Puglia	83,0	25,0	0,9	30,0	45,1	68,3	24,5	9,5	469	33,7	6,5
Valore medio Nazionale	77,4	14,0	0,9	24,0	42,0	59,6	21,6	31,0	487	20,1	7,9
<small>(a) Percentuale di misurazioni valide superiori al valore di riferimento definito dall'Oms (10 µg/m³) sul totale delle misurazioni valide delle concentrazioni medie annuali di PM2,5; (b) Tonnellate di CO2 equivalente per abitante; (c) Numero di giorni; (d) Percentuale sul totale della popolazione; (e) Percentuale dei volumi immessi in rete; (f) Percentuale dei carichi urbani complessivi generati; (g) Percentuale sulla superficie territoriale; (h) Percentuale di costa balneabile sul totale della linea di costa; (i) Metri quadrati per abitante; (l) Percentuale sulla superficie territoriale; (m) Milioni di tonnellate; (n) Chilogrammi per abitante; (o) Percentuale sul totale dei rifiuti urbani prodotti; (p) Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000; (q) Percentuale sul totale dei consumi interni lordi; (r) Per 100 persone di 14 anni e più; (*) Dati provvisori.</small>											

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Innovazione, ricerca e creatività

Gli investimenti nella ricerca scientifica e nell'innovazione tecnologica, il capitale umano disponibile ed effettivamente impiegato nei processi dell'economia della conoscenza, la diffusione delle tecnologie ICT sono driver fondamentali del benessere sociale e dello sviluppo economico.

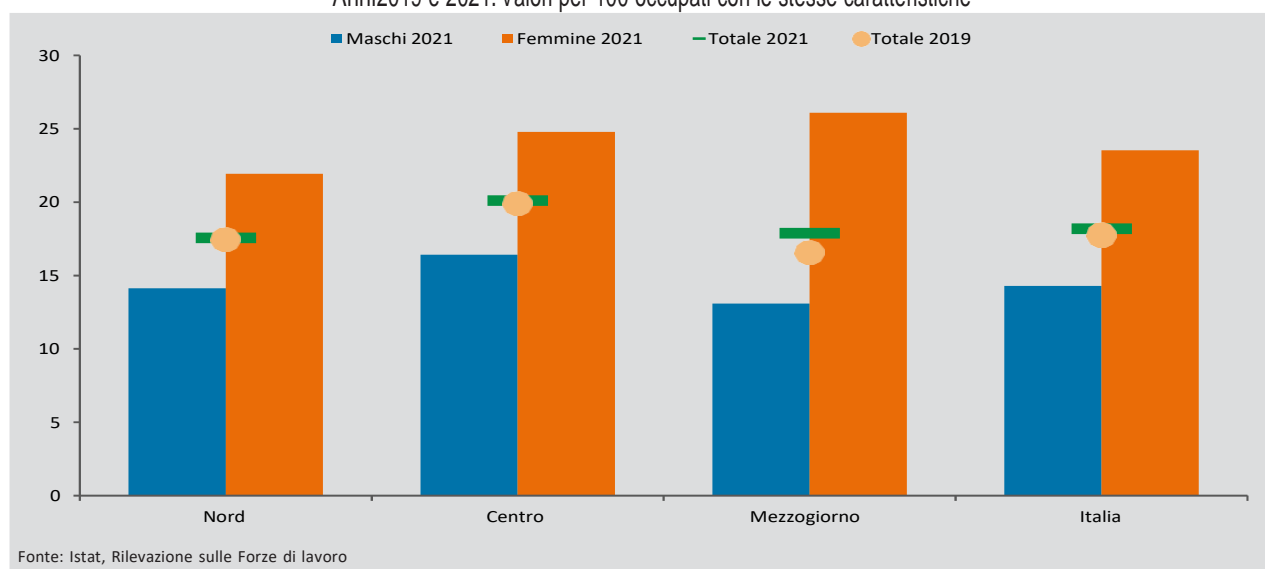
La crisi pandemica ha messo chiaramente in luce la rilevanza della ricerca, dell'innovazione, della diffusione della tecnologia digitale; su questi aspetti si concentreranno nei prossimi anni le nuove riforme previste dal Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, che puntano, tra gli altri obiettivi, a favorire la ripresa degli investimenti e, in particolare, della componente immateriale (ricerca e sviluppo, software, ecc.), colmando il divario tra il Nord e il Mezzogiorno in termini di capacità di produrre e applicare nuove conoscenze. La transizione digitale, inoltre, è uno dei tre assi strategici del Piano, che prevede misure dirette alla digitalizzazione della pubblica amministrazione, del sistema giudiziario e di quello sanitario; alla modernizzazione delle imprese; allo sviluppo delle competenze digitali di cittadini e lavoratori.

Gli indicatori del dominio documentano i lenti progressi compiuti negli anni dal nostro Paese, e rendono conto del suo ritardo rispetto ai principali Paesi europei e alla media dell'Unione, attestando le forti disparità territoriali e la debolezza del Mezzogiorno, tutti aspetti che connotano strutturalmente la ricerca, l'innovazione e la digitalizzazione in Italia. L'impatto della crisi da COVID-19 sui processi di accumulazione del capitale intangibile è stato forte, con il crollo immediato degli investimenti in ricerca e sviluppo delle imprese.

Nella crisi del mercato del lavoro innescata dalla pandemia, l'occupazione più qualificata ha avuto un effetto protettivo, e il peso dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione totale, tradizionalmente più basso rispetto alla media europea, non si è ridotto. Invece l'occupazione culturale e creativa è stata colpita pesantemente già nel 2020, e non mostra segni di ripresa nel 2021. La bassa capacità del Paese di trattenere risorse umane qualificate è confermata, anche nel 2020, dalle migrazioni di giovani laureati, che sono proseguite nonostante le limitazioni agli spostamenti.

La pandemia ha accelerato la diffusione dell'ICT. Nel 2020 e 2021 l'uso regolare di internet è cresciuto, anche tra i più anziani; è cresciuto ulteriormente il numero di imprese che vendono via web ai clienti finali; è notevolmente aumentata, inoltre, la disponibilità per i Comuni di quelle tecnologie digitali che sono necessarie allo sviluppo dell'offerta di servizi on line. Il divario digitale resta comunque grande.

Occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche per genere e ripartizione. Anni 2019 e 2021. Valori per 100 occupati con le stesse caratteristiche



Gli indicatori relativi al dominio Ricerca e innovazione dell'area pugliese non si discostano in maniera evidente da quelli relativi all'intero Paese, raggiungendo, anzi, valori perfettamente paragonabili nei settori produttivi ad alta specializzazione tecnologica.

Infatti, se da un lato nell'area pugliese la quota di imprese che ha acquisito licenze/brevetti sul totale delle imprese impegnate in progetti di innovazione è inferiore all'incidenza registrata a livello nazionale (6,8% di imprese nell'area regionale e 7,7% a livello nazionale), dall'altro la specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza è localmente sostanzialmente in linea con il dato nazionale (30,9% di imprese per l'area pugliese contro 31,7% della media nazionale).

Coerente con questo quadro è l'indicatore relativo all'innovazione del sistema produttivo: esso assume in Italia il valore di 48,1, mentre nella Regione Puglia è di 45,5.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ'										
Indicatore	Intensità di ricerca (a)	Propensione alla brevettazione (b)	Lavoratori della conoscenza (c)	Innovazione del sistema produttivo (d)	Occupazione culturale e creativa (e)	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (f)	Utenti regolari di internet (g)	Disponibilità in famiglia di almeno un computer e della connessione a internet (h)	Comuni con servizi per le famiglie interamente on line (i)	Occupati con competenze digitali complessive di base o elevate (20-64 anni) (l)
Anno	2020	2018	2021	2020	2021	2020	2021	2021	2018	2020
Valore Regione Puglia	0,82	16,6	17,0	49,1	1,8	-24,7	65,8	61,7	25,2	44,7
Valore medio Nazionale	1,46	78,4	18,2	55,7	3,4	-5,4	72,9	69,7	25,1	52,9
<small>(a) Percentuale in rapporto al Pil; (b) Per milione di abitanti; (c) Per 100 occupati; (d) Per 100 imprese con almeno 10 addetti; (e) Valori concatenati con anno di riferimento 2015 (milioni di euro), Indicizzati 2007=100; (f) Per mille residenti di 25-39 anni con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato); (g) Per 100 persone di 11 anni e più; (h) Per 100 famiglie; (i) Per 100 occupati di 20-64 anni;</small>										

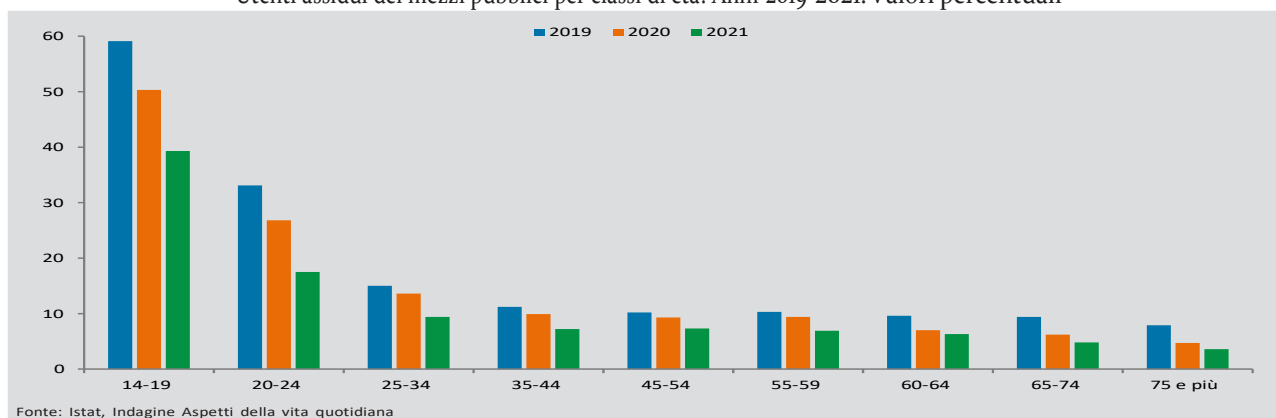
Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Qualità dei servizi

Il dominio qualità dei servizi analizza fenomeni molto eterogenei, dai servizi sanitari e socioassistenziali a quelli di mobilità e di pubblica utilità. Il quadro che emerge è particolarmente articolato. Le dinamiche indotte dalla pandemia nei due anni hanno avuto un forte impatto sugli indicatori di efficacia e accessibilità di vari servizi, anche perché le restrizioni agli spostamenti e la paura del contagio hanno modificato i comportamenti della popolazione.

Di particolare rilevanza la situazione dei servizi sanitari. Cresce la percentuale di persone che hanno dovuto rinunciare a prestazioni sanitarie ritenute necessarie, e diminuiscono i ricoveri in altra regione. Dal punto di vista della dotazione strutturale, per far fronte all'emergenza, si osserva un leggero incremento del personale medico e paramedico. Sempre nel settore della sanità, per limitare la diffusione della pandemia, si è osservato un crescente ricorso all'assistenza domiciliare, in particolare per le persone anziane, testimoniato anche dall'aumento dei pazienti trattati in Assistenza Domiciliare Integrata. Il ricorso ai servizi di mobilità ha subito invece un forte calo, per effetto del quale gli utenti assidui di mezzi pubblici sono diminuiti di ben 6 punti percentuali rispetto agli anni pre-COVID.

Utenti assidui dei mezzi pubblici per classi di età. Anni 2019-2021. Valori percentuali



Nonostante il ridimensionamento nell'utilizzo dei servizi di mobilità tra gli utenti assidui rimane stabile la quota di quanti si dichiarano soddisfatti del servizio.

I servizi di trasporto pubblico locale (Tpl) nei comuni capoluogo di provincia nel 2019 coprivano, in media, 4.624 posti-km per abitante, con una forte differenziazione sul territorio tra le città del Nord e del Centro, che hanno una maggiore offerta di posti (rispettivamente, 6.199 e 5.004 posti-km), e quelle del Mezzogiorno (1.946 posti-km).

L'offerta di trasporto pubblico locale ha registrato un costante calo negli ultimi 5 anni a livello nazionale.

L'offerta ospedaliera sembra quasi soddisfare l'utenza di riferimento territoriale dal momento che solo il 7,4% dei pugliesi ricoverati si rivolge a strutture sanitarie di altre regioni, laddove in Italia questa percentuale è pari al 6,5%.

Meno positivo il dato relativo alla percentuale di bambini di età compresa tra 0 e 2 anni che usufruiscono dei servizi per l'infanzia. La loro quota, infatti, nell'area della Regione Puglia è pari a 7,9%, decisamente al di sotto di quella nazionale (14,1%).

In linea con la tendenza nazionale è la situazione riscontrata per i servizi di pubblica utilità analizzati: il numero medio di interruzioni elettriche senza preavviso nell'anno è pari nella Regione Puglia a 2,3 mentre in Italia è pari a 2,4. Difficoltosa risulta essere la raccolta differenziata dei rifiuti urbani: mentre in Italia mediamente il 61,3% dei rifiuti viene raccolto in maniera differenziata, nell'Area pugliese (nell'anno di riferimento) questo valore risulta essere pari al 50,6%.

I detenuti presenti negli istituti di detenzione pugliesi sono in media 130,3 ogni cento posti di capienza regolamentare. Questo dato è superiore al dato nazionale, che si attesta a 105,5. Infine, per quanto riguarda la mobilità, nell'area pugliese i posti-Km offerti dal Tpl sono 2.123,3 per abitante, mentre in Italia sono 4.553,2 per abitante.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE QUALITA' DEI SERVIZI										
Indicatore	Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari (a)	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (b)	Posti-km offerti dal Tpl (e)	Soddisfazione per i servizi di mobilità (f)	Utenti assidui dei mezzi pubblici (g)	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet (c)	Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (c)	Posti letto per specialità a elevata assistenza (a)	Emigrazione ospedaliera in altra regione (h)	Rinuncia a prestazioni sanitarie (i)
Anno	2019	2020	2019	2021	2021	2019	2020	2019	2020	2021
Valore Regione Puglia	36,4	1,8	23,5	23,5	5,3	24,4	47,3	3,2	7,8	10,2
Valore medio Nazionale	69,6	2,8	20,5	20,5	9,4	30,0	56,7	3,0	7,3	11,0
<small>(a) Per 10.000 abitanti; (b) Per 100 persone di 65 anni e più; (c) Per 100 famiglie; (d) Numero medio di interruzioni per utente; (e) Posti-km per abitante. Il dato si riferisce all'insieme dei comuni capoluogo di provincia; (f) Per 100 utenti assidui di almeno un tipo di mezzo; (g) Per 100 persone di 14 anni e più; (h) Per 100 dimissioni dei residenti nella regione; (i) Per 100 persone; (l) Per 100 medici; (m) Per 1.000 abitanti.</small>										

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

SEZIONE 2: 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- AMBIENTALE-SANITARIO (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, articolati nelle quattro principali dimensioni del benessere equo sostenibile: sociale, economico, ambientale e sanitario; ad essi sono associati gli obiettivi di performance organizzativa 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.

2.1 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 e può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio 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 reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

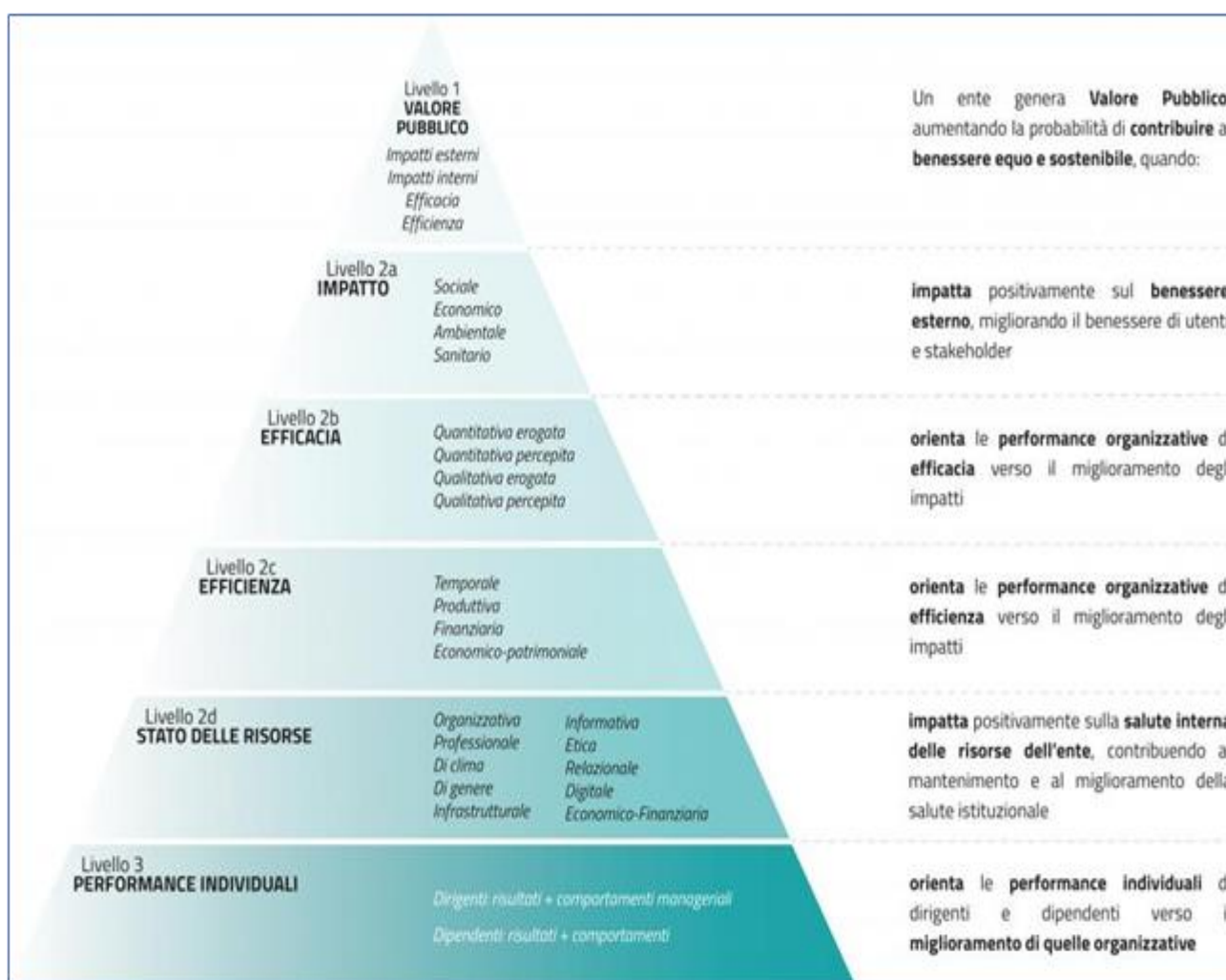
In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al

soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

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, sanitario, ecc. dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto alle baseline.

La piramide del valore pubblico



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 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.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento unico di programmazione (Dup) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d'azione. Il livello operativo concerne l'attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi.

Gli obiettivi strategici definiti nel Dup Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del Dup costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell'ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

02.01.01 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 scelte politiche dell'ente definite negli Indirizzi di governo approvate dal C.C. con atto deliberativo n. 32, del 17 ottobre 2019. Ad ogni politica corrispondono specifici indirizzi ed ambiti strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell'ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica.

Gli ambiti 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 Programmatiche di Mandato/Ambiti Strategici

1) Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione:

Linee di Azione:

- **Trasparenza e Semplificazione;**
- **Monitoraggio della spesa e dei costi dell'Ente.**

2) Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo.

Linee di Azione:

- **Attivazione di nuovi servizi di Accoglienza Turistica;**
- **Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio;**
- **Potenziamento delle iniziative per la lotta all'abusivismo commerciale;**
- **Azioni per la valorizzazione del patrimonio artistico e storico-culturale.**

3) Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni.

Linee di Azione:

- **Politiche per l'inclusione.**

4) Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico.

Linee d'azione:

- **Approvazione di progetti di rigenerazione e riqualificazione delle aree abitate;**

- Realizzazione nuove Opere Infrastrutturali Strategiche di mobilità urbana.

5) Ambiente:

Linee di Azione:

- Tutela dell'ambiente urbano;
- Riqualificazione del verde pubblico;
- Tutela e difesa dell'habitat gorganico.

6) Sport, Cultura e Tempo Libero.

Linee d'azione:

- Interventi di promozione dello sport in raccordo alle politiche educative.

7) Patrimonio e Lavori Pubblici.

Linee d'azione:

- Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2021 – 2024.

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 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

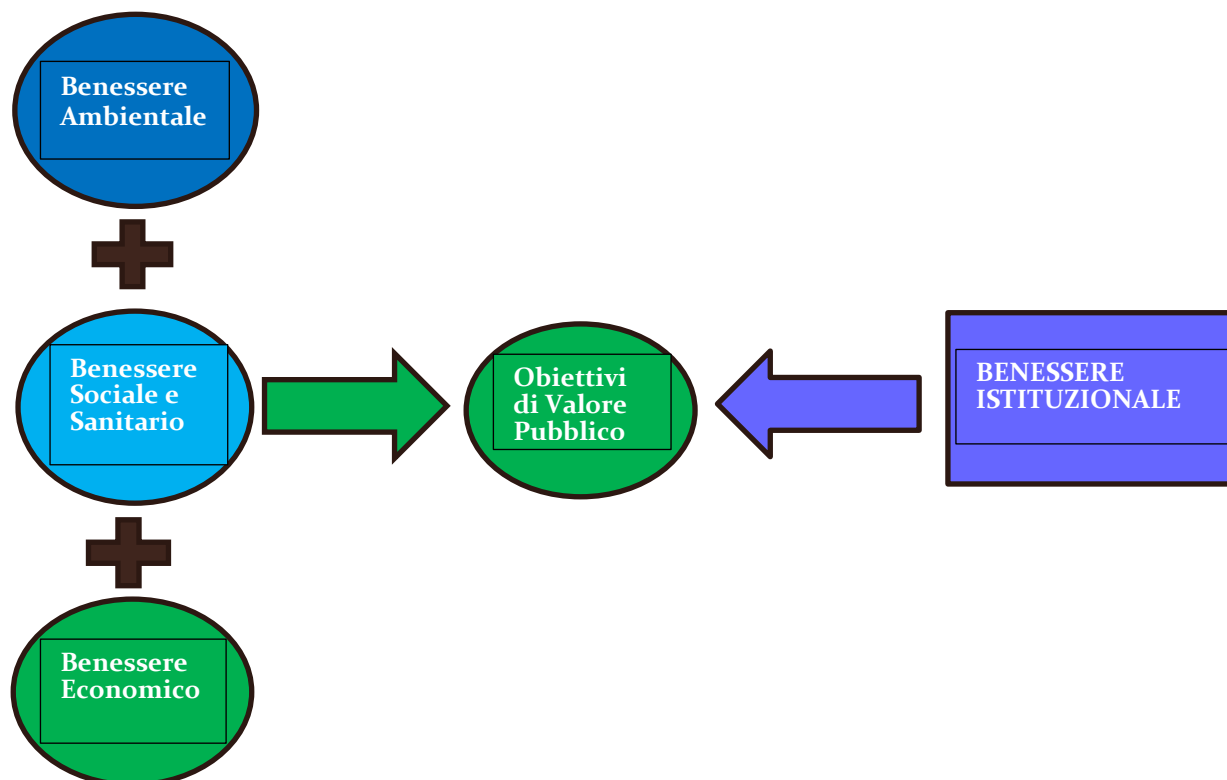
5. Relazioni sociali

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



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)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	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
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	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
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	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
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	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
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	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
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	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
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente

Gli Indirizzi di governo dell'Ente e il Documento unico di programmazione approvato dal C.C. indicano le principali politiche, indirizzi e obiettivi strategici e operativi da perseguire nel corso del mandato amministrativo del Comune di San Giovanni Rotondo. 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 2022-2024 è stato approvato, con Deliberazione del C.C. n. 14 del 19.05.2022, 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 San Giovanni Rotondo

**MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI
DI PERFORMANCE 2022 - 2024**

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	<i>Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione</i>	<i>Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale</i>	<i>Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni</i>	<i>Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualficazione del Centro Storico</i>	<i>Ambiente</i>	<i>Sport, Cultura e Tempo Libero</i>	<i>Lavori Pubblici</i>	
<i>Obiettivo Strategico 1: Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Creazione di un'ulteriore Area di tipo tecnico all'interno della struttura organizzativa.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Operativo 2: Attuazione delle misure contenute nel Piano Anticorruzione.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Operativo 3: Adempimento degli obblighi legali.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Operativo 4: Candidatura Progetti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Operativo 5: Predisposizione, approvazione e pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 11

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualficazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
<i>Obiettivo Strategico 1: Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 6: Attività straordinarie di verifica delle aree di evasione tributaria.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 04
<i>Obiettivo Operativo 7: Svolgimento concorso per n. 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1, di cui n. 2 riservati al personale interno e relative assunzioni.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Operativo 8: Controllo Di Qualità - Monitoraggio della Qualità dei Servizi erogati.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Operativo 9: Monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 11

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	<i>Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione</i>	<i>Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale</i>	<i>Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni</i>	<i>Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualficazione del Centro Storico</i>	<i>Ambiente</i>	<i>Sport, Cultura e Tempo Libero</i>	<i>Lavori Pubblici</i>	
<i>Obiettivo Strategico 1: Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 10: Verifica straordinaria e monitoraggio della capacità assunzionale dell'ente rapportata ai pensionamenti del personale dipendente.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Operativo 11: Predisposizione di almeno cinque verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 03
<i>Obiettivo Operativo 11: Predisposizione di almeno cinque verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 03

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
<i>Obiettivo Strategico 1: Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 12: Determinazioni delle disponibilità finanziarie dell'ente da ritenere impignorabili ai sensi dell'art.159 Comma 3 del D. Lgs. 267/0</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 03
<i>Obiettivo Operativo 13: Predisposizione Piano Economico Finanziario per la copertura dei costi del Servizio di Spazzamento, Raccolta e Trasporto allo smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati relativo agli anni 2022/2025</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 03
<i>Obiettivo Operativo 14: Predisposizione atti e organizzazione sistema contabile per l'acquisizione e la rendicontazione delle risorse rinvenienti dal P.N.R.R.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 03

DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES” E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
<i>Obiettivo Strategico 1: Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 15: Revisione Straordinaria dei Residui.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 03
<i>Obiettivo Operativo 16: Assunzioni professionalità amministrativa e tecnica per l’attuazione del PNRR.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Operativo 17: Progressione economica orizzontale per il personale dipendente – Bando 2022.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Operativo 18: Regolamentazione del lavoro a distanza.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Operativo 19: Esecuzione dei controlli di regolarità amministrativa e di gestione secondo il Regolamento comunale.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 11

DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES” E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
<i>Obiettivo Strategico 1: Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 20: Studio di fattibilità per l'esternalizzazione del servizio di gestione delle entrate tributarie.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 04
<i>Obiettivo Operativo 21: Pubblicazione dei bandi di procedure concorsuali previsti dal piano assunzionale 2022-2024.</i>	Linea di Mandato 1							Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Strategico 2: Attivazione di nuovi servizi di Accoglienza Turistica: Vigilanza Urbana, Turistica e Commerciale.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 7
<i>Obiettivo Operativo 1: Ricognizione puntuale ed attenta delle condizioni inerenti la sicurezza pubblica e la vivibilità urbana.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 3 - 7 Programma 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9	Dimensione BES Nr 4	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	<i>Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione</i>	<i>Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale</i>	<i>Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni</i>	<i>Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico</i>	<i>Ambiente</i>	<i>Sport, Cultura e Tempo Libero</i>	<i>Lavori Pubblici</i>	MISSIONE
<i>Obiettivo Operativo 2: Sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 3 - 7 Programma 01
<i>Obiettivo Operativo 3: Apertura di un nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano nei pressi dell'Area Cimiteriale.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 3 - 7 Programma 01
<i>Obiettivo Strategico 3: Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio da Pietralcina a San Giovanni Rotondo.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 7
<i>Obiettivo Operativo 1: Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio da Pietralcina a San Giovanni Rotondo.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 3 - 7 Programma 01
<i>Obiettivo Strategico 4: Affidamento del servizio di Info-Point.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 7
<i>Obiettivo Operativo 1: Affidamento del servizio di Info-Point.</i>		Linea di Mandato 2						Missione 3 - 7 Programma 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualficazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 5: Affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato per lo Sviluppo della destinazione Turistica di San Giovanni Rotondo.		Linea di Mandato 2						Missione 7
Obiettivo Operativo 1: Affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato per lo Sviluppo della destinazione Turistica di San Giovanni Rotondo.		Linea di Mandato 2						Missione 3 - 7 Programma 01
Obiettivo Strategico 6: Potenziamento delle misure di intervento delle Politiche Sociali e del Lavoro.			Linea di Mandato 3					Missione 12
Obiettivo Operativo 1: Bando L. 448/1998 Anno 2020 – Canoni di Locazione.			Linea di Mandato 3					Missione 12 Programma 05
Obiettivo Operativo 2: Gara per affidamento del servizio di asilo nido.			Linea di Mandato 3					Missione 12 Programma 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9	Dimensione BES Nr 4	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	<i>Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione</i>	<i>Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale</i>	<i>Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni</i>	<i>Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico</i>	<i>Ambiente</i>	<i>Sport, Cultura e Tempo Libero</i>	<i>Lavori Pubblici</i>	MISSIONE
<i>Obiettivo Strategico 7: Promozione di un modello cittadino di Welfare di Comunità che aumenti i servizi e migliori la qualità degli stessi.</i>			Linea di Mandato 3					Missione 12
<i>Obiettivo Operativo 1: Procedura di affidamento per attivazione centro anziani sito in zona "Cavallo stallone"</i>			Linea di Mandato 3					Missione 12 Programma 03
<i>Obiettivo Operativo 2: Messa a regime dell'asilo comunale.</i>			Linea di Mandato 3					Missione 12 Programma 01
<i>Obiettivo Strategico 8: Approvazione di progetti di rigenerazione e riqualificazione delle aree abitate.</i>				Linea di Mandato 4				Missione 8
<i>Obiettivo Operativo 1: Approvazione di progetti di rigenerazione e riqualificazione delle aree abitate.</i>				Linea di Mandato 4				Missione 8 Programma 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico, Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 9: Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde.					Linea di Mandato 5			Missione 9
Obiettivo Operativo 1: Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde.					Linea di Mandato 5			Missione 9 Programma 05
Obiettivo Strategico 10: Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzioni di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.		Linea di Mandato 2						Missione 3
Obiettivo Operativo 1: Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzioni di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.		Linea di Mandato 2						Missione 3 Programma 02

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualficazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 11: Protezione Civile.		Linea di Mandato 2						Missione 11
Obiettivo Operativo 1: Riorganizzazione e Sviluppo del Sistema di Protezione Civile.		Linea di Mandato 2						Missione 11 Programma 01
Obiettivo Strategico 12: Cultura, Istruzione e Servizi ausiliari. Tempo Libero.						Linea di Mandato 6		Missione 04 - 05
Obiettivo Operativo 1: Predisposizione procedura di gara per affidamento servizio integrato biblioteca e servizi per la scuola.						Linea di Mandato 6		Missione 04 - 05 programma 06 - 02
Obiettivo Operativo 2: Programmazione, affidamenti e gestione della spesa per festività civili, ricorrenze religiose promosse o compartecipate dal Comune, feste patronali e programma per l'estate.						Linea di Mandato 6		Missione 05 Programma 02

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico, Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualficazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 13: Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.							Linea di Mandato 7	Missioni: 6 - 9 10 - 14 - 17
Obiettivo Operativo 1: Lavori di manutenzione straordinaria di strade interne alla città - Programma "Strada per Strada".							Linea di Mandato 7	Missione 10 Programma 05
Obiettivo Operativo 2: Affidamento incarico per la progettazione definitiva dell'intervento di rigenerazione urbana del quartiere "Travagghie-Sant'Onofrio".							Linea di Mandato 7	Missione 8 Programma 01
Obiettivo Operativo 3: Aggiudicazione Lavori per la realizzazione della nuova ala del cimitero.							Linea di Mandato 7	Missione 12 Programma 09
Obiettivo Operativo 4: Lavori di abbattimento barriere architettoniche.							Linea di Mandato 7	Missione 12 Programma 02
Obiettivo Operativo 5: Lavori di mitigazione del rischio idraulico su Monte Castellana.							Linea di Mandato 7	Missione 9 Programma 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico, Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 13: Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.							Linea di Mandato 7	Missioni: 6 - 9 10 - 14 - 17
Obiettivo Operativo 6: Lavori di riqualificazione di Largo Piscine e strade limitrofe.							Linea di Mandato 7	Missioni: 8-10 Programmi 01 - 05
Obiettivo Operativo 7: Affidamento Lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei carabinieri ed alloggi inclusi.							Linea di Mandato 7	Missione 1 Programma 05
Obiettivo Operativo 8: Affidamento Lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei vigili urbani.							Linea di Mandato 7	Missione 1 Programma 05
Obiettivo Operativo 9: Affidamento della progettazione esecutiva inerente i lavori per la regolarizzazione delle portate ordinarie dello scarico delle acque meteoriche.							Linea di Mandato 7	Missione 9 Programma 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico, Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 13: Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.							Linea di Mandato 7	Missioni: 6 - 9 10 - 14 - 17
Obiettivo Operativo 10: Contrazione Mutuo con la Cassa Depositi e Prestiti (e atti conseguenti) per l'esecuzione dei lavori di riqualificazione ed ampliamento di via Sandro Pertini.							Linea di Mandato 7	Missione 10 Programma 05
Obiettivo Operativo 11: Interventi per la realizzazione di nuovo arredo urbano in Corso Umberto I ^a , da completarsi entro il 31/12/2022							Linea di Mandato 7	Missioni: 8 Programma 01
Obiettivo Operativo 12: Candidatura al PNRR dei lavori di manutenzione straordinaria, adeguamento impianti struttura di accoglienza Pozzocavo.							Linea di Mandato 7	Missioni: 8 Programma 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico. Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 13: Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.							Linea di Mandato 7	Missioni: 6 - 9 10 - 14 - 17
Obiettivo Operativo 13: Lavori di realizzazione strutture sportive su area pertinenziale istituto "Pascoli-Forgione". Richiesta Fondi PNRR.							Linea di Mandato 7	Missioni: 6 Programma 01
Obiettivo Operativo 14: Lavori di manutenzione e messa in sicurezza strade poste a sud di viale cimitero - Corso Umberto I ^a - Piazza Europa: richiesta Dondi dal PNRR,							Linea di Mandato 7	Missione 10 Programma 05
Obiettivo Operativo 15: Progetto di Fattibilità dei lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza idraulica, incroci stradali di via Duse, Via Ligabue, Corso Roma, Via Foggia, Via Pertini.							Linea di Mandato 7	Missione 9 - 10 Programmi 01 - 05

DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES” E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico, Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 13: Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.							Linea di Mandato 7	Missioni: 6 - 9 10 - 14 - 17
Obiettivo Operativo 16: Candidatura per accesso ai Fondi PNRR per i lavori di realizzazione delle isole ecologiche.							Linea di Mandato 7	Missione 9 Programma 03
Obiettivo Operativo 17: Redazione ed approvazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 100.000,00 per Lavori di Riqualificazione dell'area verde compresa tra Via S. Chiara e Viale Cappuccini.							Linea di Mandato 7	Missione 08 Programma 01
Obiettivo Operativo 18: Progetto Esecutivo dell'importo di € 125.000,00 per lavori di potenziamento dell'impianto di videosorveglianza nel Centro Storico.		Linea di Mandato 2					Linea di Mandato 7	Missioni 03 - 08 Programma 02 - 01

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES" E RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2019 – 2024 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16 Obiettivo 17	Obiettivo 8 Obiettivo 9 Obiettivo 12	Obiettivo 1 Obiettivo 2 Obiettivo 3 Obiettivo 4 Obiettivo 5 Obiettivo 8 Obiettivo 10	Obiettivo 11	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 11 Obiettivo 13 Obiettivo 14 Obiettivo 15	Obiettivo 3 Obiettivo 4	Obiettivo 6 Obiettivo 7 Obiettivo 9 Obiettivo 11	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensione BES Nr 5 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 4 Dimensione BES Nr 11 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 3 Dimensione BES Nr 8 - 9	Dimensione BES Nr 3 - 6 - 9 Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 1 - 2 Dimensione BES Nr 5 - 8	Dimensione BES Nr 2 Dimensione BES Nr 6 - 7 Dimensione BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	
	Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo e di sviluppo economico, Polizia Locale	Politiche Sociali e del Lavoro e rapporti con Enti ed Associazioni	Urbanistica, Arredo Urbano e Riqualificazione del Centro Storico	Ambiente	Sport, Cultura e Tempo Libero	Lavori Pubblici	
Obiettivo Strategico 13: Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.							Linea di Mandato 7	Missioni: 6 - 9 10 - 14 - 17
Obiettivo Operativo 19: Completamento procedure amministrative di affrancazione usi civici.							Linea di Mandato 7	Missione 10 Programma 01
Obiettivo Operativo 20: Ripresa delle attività inerenti al PUG.							Linea di Mandato 7	Missione 10 Programma 01
Obiettivo Operativo 21: Progetto esecutivo inerente gli interventi di riqualificazione del campo sportivo comunale.							Linea di Mandato 7	Missione 06 Programma 01a

TABELLA INDICATORI D'IMPATTO
BASELINE (*=Val. Medio Nazionale) - TARGET

DIMENSIONE	INDICATORE	FONTE	VALORE BASELINE	VALORE TARGET
Dimensione Nr 1: Salute	Mortalità per tumore (20- 64 anni): Nr Tot. annuo deceduti per tumore (20-64 anni) / Nr Tot. Popolazione 20-64 anni.	Istat	8,3% *(8,7%)	8,3%
Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione	Partecipazione alla scuola dell'infanzia: Percentuale di bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia sul totale dei bambini di 4-5 anni.	M.I.U.R.	98,1% *(94,9%)	98,1%
Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione	Giovani che non lavorano e non studiano (Neet): Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni.	Istat	30,5% *(23,4%)	30,5%
Dimensione Nr 3: Lavoro e conciliazione tempi di vita	Tasso di occupazione (20-64 anni): Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.	Istat	49,4% *(63,0%)	49,4%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Rischio di povertà: Percentuale di persone a rischio di povertà, con un reddito equivalente inferiore o pari al 60% del reddito equivalente mediano sul totale	Istat	26,8% *(20,3%)	26,8%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Povertà assoluta: Percentuale di persone appartenenti a famiglie con una spesa complessiva per consumi pari o al di sotto del valore soglia di povertà assoluta sul totale delle persone residenti.	Istat	11,4% *(8,4%)	11,4%
Dimensione Nr 5: Relazioni sociali	Organizzazioni non profit: Quota di organizzazioni non profit per 10.000 abitanti.	Istat	42,4% *(57,9%)	42,4%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Partecipazione elettorale: Percentuale di persone che hanno votato alle ultime elezioni del Parlamento europeo sul totale degli aventi diritto.	Rilevazione propria	49,4% *(56,1%)	49,4%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Donne e rappresentanza politica a livello locale: Percentuale di donne elette nel Consiglio Comunale sul totale degli eletti.	Rilevazione propria	9,8% *(21,1%)	10,0%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Età media dei Consiglieri Comunali in carica.	Rilevazione propria	44,5 *(47,6)	44,5
Dimensione Nr 7: Sicurezza	Omicidi: Numero di omicidi per 100.000 abitanti.	Ministero dell'Interno	0,5% *(0,6%)	0,4%
Dimensione Nr 7: Sicurezza	Furti in abitazione: Vittime di furti in abitazione per 1.000 famiglie.	Istat	10,6% *(11,9%)	10,6%
Dimensione Nr 8: Benessere soggettivo	Soddisfazione per la propria vita: Percentuale di persone di 14 anni e più che hanno espresso un punteggio di soddisfazione per la vita tra 8 e 10 sul	Rilevazione propria con indagine conoscitiva	36,2% *(41,4%)	36,2%
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Spesa corrente dei Comuni per la gestione del patrimonio culturale: Pagamenti di competenza per la gestione dei musei, biblioteche e pinacoteche in euro pro	Rilevazione propria	€ 8,0 *(€ 18,8)	€ 8,0
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Abusivismo edilizio: Numero di costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate dal Comune.	Cresme	40,9% *(18,9%)	20,0%
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Impatto degli incendi boschivi: Superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 km2.	Elaborazione propria su dati del Corpo forestale dello Stato.	0,3% *(0,6)	0,3%
Dimensione Nr 10: Ambiente	Disponibilità di verde urbano: Metri quadrati di verde urbano per abitante.	Rilevazione propria	9,4 *(32,8)	9,4
Dimensione Nr 10: Ambiente	Raccolta differenziata dei rifiuti urbani: Percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti urbani raccolti.	Rilevazione ed Elaborazione propria	70,25% *(58,1%)	71,0%
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia: Percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia offerti dal Comune (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) sul totale dei bambini di 0-2	Rilevazione ed Elaborazione propria	6,5% *(13,0%)	7,0%
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata: Percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata sul totale della popolazione anziana (65 anni e	Rilevazione ed Elaborazione propria	1,9% *(2,7%)	2,0%

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, 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 l'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata. I valori di baseline indicati nel quadro innanzi riportato sono quelli inerenti ai valori medi regionali della Puglia.

Si evidenzia che, in questa prima stesura del PIAO, i valori di *Target* indicati sono, nella quasi totalità, pari ai valori di *baseline*. Ciò è dovuto (oltre che alla necessità di migliorare ed ottimizzare le procedure di misurazione) alle preoccupazioni ed alla cautela che hanno ispirato 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 di baseline costituisce, di fatto, obiettivo ambizioso e di difficile realizzazione.

LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

		Stakeholder				
1° Livello interme	Cittadini	Il territorio	Gli operatori economici	La società civile organizzata	I partner pubblici e le risorse professionali	
2° Livello finali	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	Governo Nazionale – PNRR Regione Puglia Provincia di Foggia I partner pubblici Le risorse professionali (Professionisti ed Ordini)	

02.02 Sottosezione Performance

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Si riportano altresì in maniera specifica gli obiettivi in tema di pari opportunità, semplificazione e digitalizzazione, accessibilità.

02.02.01 Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati nella Deliberazione del Consiglio Comunale recante ad oggetto "Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP), periodo 2022 – 2024 (art. 170, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000)" e dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

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 al Nucleo 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 dirigente e 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 2022 sono integralmente riportati di seguito e sono ricostruiti facendo ricorso alla 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.



Struttura Piano della Performance

01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.01 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Revisione macro organizzazione dell’Ente e istituzione di un’ulteriore Area di tipo tecnico all’interno della stessa.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.02 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Attuazione delle misure contenute nel Piano Anticorruzione
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.03 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Adempimento degli obblighi legali: rappresentanza e difesa dell’Ente in cause di competenza del Giudice di Pace
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.04 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Candidatura Progetti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.05 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Predisposizione, approvazione e pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.06 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Attività straordinarie di verifica delle aree di evasione tributaria fino all’esercizio contabile 2021 per IMU e TARI.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.07 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Svolgimento concorso per n. 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1, di cui n. 2 riservati al personale interno e relative assunzioni.

**Struttura Piano della Performance**

01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.08 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Controllo di Qualità - Monitoraggio della Qualità dei Servizi erogati.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.09 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 e adempimenti e adeguamenti agli standard di legge in materia protezione dati personali.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.10 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Verifica straordinaria e monitoraggio della capacità assunzionale dell'ente rapportata ai pensionamenti del personale dipendente e decorrenza delle assunzioni conseguenti al piano occupazionale ordinario
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.11 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Predisposizione di almeno cinque verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione con relative variazioni al bilancio di previsione.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.12 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Determinazione delle disponibilità finanziarie dell'ente da ritenere impignorabili ai sensi dell'art.159 Comma 3 del D. Lgs. 267/00.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.13 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Predisposizione Piano Economico Finanziario per la copertura dei costi del Servizio di Spazzamento, Raccolta e Trasporto allo smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati relativo agli anni 2022/2025, predisposto ai sensi della deliberazione dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) 363/2021/R/RIF (mtr-2) per il secondo periodo regolatorio 2022-2025.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.14 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Predisposizione atti e organizzazione sistema contabile per l'acquisizione e la rendicontazione delle risorse rinvenienti dal P.N.R.R.



Struttura Piano della Performance

01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.14 Obiettivo operativo
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.15 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Revisione Straordinaria dei Residui.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.16 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Assunzioni professionalità amministrativa e tecnica per l’attuazione del PNRR.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.17 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Progressione economica orizzontale per il personale dipendente – Bando 2022.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.18 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Regolamentazione del lavoro a distanza.
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.19 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Esecuzione dei controlli di regolarità amministrativa e di gestione secondo il Regolamento comunale
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.20 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Studio di fattibilità per l'esternalizzazione del servizio di gestione delle entrate tributarie
01.00.00 Linea di mandato	01.01.00 Ambito strategico	01.01.21 Obiettivo operativo
Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione	Introduzione di un nuovo “Modello di Governance” della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente	Pubblicazione dei bandi di procedure concorsuali previsti dal piano assunzionale 2022-2024
02.00.00 Linea di mandato	02.01.00 Ambito strategico	
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Attivazione di nuovi servizi di Accoglienza Turistica: Vigilanza Urbana, Turistica e Commerciale.	

**Struttura Piano della Performance**

02.00.00 Linea di mandato	02.01.00 Ambito strategico	02.01.01 Obiettivo operativo
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Attivazione di nuovi servizi di Accoglienza Turistica: Vigilanza Urbana, Turistica e Commerciale.	Ricognizione puntuale ed attenta delle condizioni inerenti la sicurezza pubblica e la vivibilità urbana.
02.00.00 Linea di mandato	02.01.00 Ambito strategico	02.01.02 Obiettivo operativo
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Attivazione di nuovi servizi di Accoglienza Turistica: Vigilanza Urbana, Turistica e Commerciale.	Sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale
02.00.00 Linea di mandato	02.02.00 Ambito strategico	
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio da Pietralcina a San Giovanni Rotondo e Affidamento del servizio per la progettazione cammini turistici.	
02.00.00 Linea di mandato	02.02.00 Ambito strategico	02.02.01 Obiettivo operativo
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio da Pietralcina a San Giovanni Rotondo e Affidamento del servizio per la progettazione cammini turistici.	Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio da Pietrelcina a San Giovanni Rotondo
02.00.00 Linea di mandato	02.03.00 Ambito strategico	
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Affidamento del servizio di Info-Point e apertura nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano.	
02.00.00 Linea di mandato	02.03.00 Ambito strategico	02.03.01 Obiettivo operativo
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Affidamento del servizio di Info-Point e apertura nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano.	Affidamento del servizio di Info-Point
02.00.00 Linea di mandato	02.03.00 Ambito strategico	02.03.02 Obiettivo operativo
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Affidamento del servizio di Info-Point e apertura nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano.	Apertura di un nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano nei pressi dell'Area Cimiteriale.
02.00.00 Linea di mandato	02.04.00 Ambito strategico	
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato per lo Sviluppo della destinazione Turistica di San Giovanni Rotondo	
02.00.00 Linea di mandato	02.04.00 Ambito strategico	02.04.01 Obiettivo operativo
Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo	Affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato per lo Sviluppo della destinazione Turistica di San Giovanni Rotondo	Procedura di gara per l'affidamento del servizio di progettazione turistica del territorio comunale



Struttura Piano della Performance

03.00.00 Linea di mandato	03.01.00 Ambito strategico	
Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.	Potenziamento delle misure di intervento delle Politiche Sociali e del Lavoro.	
03.00.00 Linea di mandato	03.01.00 Ambito strategico	03.01.01 Obiettivo operativo
Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.	Potenziamento delle misure di intervento delle Politiche Sociali e del Lavoro.	Bando L. 448/1998 Anno 2020 – Canoni Locazione.
03.00.00 Linea di mandato	03.01.00 Ambito strategico	03.01.02 Obiettivo operativo
Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.	Potenziamento delle misure di intervento delle Politiche Sociali e del Lavoro.	Gara per affidamento del servizio di asilo nido.
03.00.00 Linea di mandato	03.02.00 Ambito strategico	
Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.	Promozione di un modello cittadino di Welfare di Comunità che, anche in attuazione del principio di sussidiarietà, aumenti i servizi e migliori la qualità degli stessi.	
03.00.00 Linea di mandato	03.02.00 Ambito strategico	03.02.01 Obiettivo operativo
Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.	Promozione di un modello cittadino di Welfare di Comunità che, anche in attuazione del principio di sussidiarietà, aumenti i servizi e migliori la qualità degli stessi.	Procedura di affidamento per attivazione centro anziani sito in zona "Cavallo stallone"
03.00.00 Linea di mandato	03.02.00 Ambito strategico	03.02.02 Obiettivo operativo
Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.	Promozione di un modello cittadino di Welfare di Comunità che, anche in attuazione del principio di sussidiarietà, aumenti i servizi e migliori la qualità degli stessi.	Messa a regime asilo comunale
04.00.00 Linea di mandato	04.01.00 Ambito strategico	
Urbanistica, arredo urbano e riqualificazione del centro storico.	Approvazione di progetti di rigenerazione e riqualificazione delle aree abitate.	
04.00.00 Linea di mandato	04.01.00 Ambito strategico	04.01.01 Obiettivo operativo
Urbanistica, arredo urbano e riqualificazione del centro storico.	Approvazione di progetti di rigenerazione e riqualificazione delle aree abitate.	Approvazione dei progetti di rigenerazione delle aree del centro storico e affidamento lavori di realizzazione.
05.00.00 Linea di mandato	05.01.00 Ambito strategico	
Ambiente e Sicurezza.	Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde.	
05.00.00 Linea di mandato	05.01.00 Ambito strategico	05.01.01 Obiettivo operativo

**Struttura Piano della Performance**

05.00.00 Linea di mandato Ambiente e Sicurezza.	05.01.00 Ambito strategico Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde.	05.01.01 Obiettivo operativo Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde
05.00.00 Linea di mandato Ambiente e Sicurezza.	05.02.00 Ambito strategico Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.	
05.00.00 Linea di mandato Ambiente e Sicurezza.	05.02.00 Ambito strategico Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.	05.02.01 Obiettivo operativo Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.
05.00.00 Linea di mandato Ambiente e Sicurezza.	05.02.00 Ambito strategico Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.	05.02.02 Obiettivo operativo Attivazione di un impianto di videosorveglianza e di tre autovelox
05.00.00 Linea di mandato Ambiente e Sicurezza.	05.03.00 Ambito strategico Protezione Civile.	
05.00.00 Linea di mandato Ambiente e Sicurezza.	05.03.00 Ambito strategico Protezione Civile.	05.03.01 Obiettivo operativo Riorganizzazione e Sviluppo del Sistema di Protezione Civile.
06.00.00 Linea di mandato Scuola, Sport, Cultura e Tempo Libero	06.01.00 Ambito strategico Cultura, Istruzione e Servizi ausiliari. Tempo Libero.	
06.00.00 Linea di mandato Scuola, Sport, Cultura e Tempo Libero	06.01.00 Ambito strategico Cultura, Istruzione e Servizi ausiliari. Tempo Libero.	06.01.01 Obiettivo operativo Predisposizione procedura di gara per affidamento servizio integrato biblioteca e servizi per la scuola.
06.00.00 Linea di mandato Scuola, Sport, Cultura e Tempo Libero	06.01.00 Ambito strategico Cultura, Istruzione e Servizi ausiliari. Tempo Libero.	06.01.02 Obiettivo operativo Programmazione, affidamenti e gestione della spesa per festività civili, ricorrenze religiose promosse o compartecipate dal Comune, feste patronali e programma per l'estate.
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.01 Obiettivo operativo

**Struttura Piano della Performance**

07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.01 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Lavori di manutenzione straordinaria di strade interne alla città - Programma "Strada per Strada"
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.02 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Affidamento incarico per la Progettazione definitiva dell'intervento di rigenerazione urbana del quartiere "Travagghie-Sant'Onofrio".
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.03 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Aggiudicazione lavori per la realizzazione nuova ala cimitero
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.04 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Lavori di abbattimento barriere architettoniche
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.05 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Lavori di mitigazione del rischio idraulico su Monte Castellana
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.06 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Affidamento lavori di riqualificazione di largo piscine e strade limitrofe
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.07 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei carabinieri, alloggi inclusi
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.08 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei vigili urbani
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.09 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Affidamento della Progettazione Esecutiva inerente i lavori per la regolarizzazione delle portate ordinarie dello scarico delle acque meteoriche
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.10 Obiettivo operativo

**Struttura Piano della Performance**

07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.10 Obiettivo operativo Contrazione Mutuo con la Cassa Depositi e Prestiti (e atti conseguenti) per l'esecuzione dei lavori di riqualificazione ed ampliamento di via Sandro Pertini.
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.11 Obiettivo operativo Interventi per la realizzazione di nuovo arredo urbano in Corso Umberto I [^] , da completarsi entro il 31/12/2022
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.12 Obiettivo operativo Candidatura PNRR di Lavori di manutenzione straordinaria, adeguamento impianti struttura, accoglienza Pozzocavo.
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.13 Obiettivo operativo Lavori di realizzazione strutture sportive su area pertinenziale istituto "Pascoli-Forgione": richiesta fondi del P.N.R.R.
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.14 Obiettivo operativo Lavori di manutenzione e messa in sicurezza strade poste a sud di viale cimitero - Corso Umberto I [^] - Piazza Europa: richiesta fondi del P.N.R.R.
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.15 Obiettivo operativo Progetto di fattibilità Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza idraulica, incroci stradali di via Duse, Via Ligabue, Corso Roma, Via Foggia, Via Pertini.
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.16 Obiettivo operativo Candidatura accesso ai fondi del P.N.R.R. isole ecologiche
07.00.00 Linea di mandato Patrimonio e Lavori pubblici.	07.01.00 Ambito strategico Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	07.01.17 Obiettivo operativo Redazione ed approvazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 100.000,00 per Lavori di Riqualificazione dell'area verde compresa tra Via S. Chiara e Viale Cappuccini.
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.18 Obiettivo operativo



Struttura Piano della Performance

07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.18 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Progetto Esecutivo dell'importo di € 125.000,00 per Lavori di potenziamento dell'impianto di videosorveglianza nel Centro Storico.
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.19 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Completamento procedure amministrative di affrancazione usi civici
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.20 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Ripresa delle attività inerenti al PUG.
07.00.00 Linea di mandato	07.01.00 Ambito strategico	07.01.21 Obiettivo operativo
Patrimonio e Lavori pubblici.	Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.	Progetto esecutivo degli interventi di riqualificazione del campo sportivo

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE**

02.00.00 Linea di mandato

Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo

02.01.00 Ambito strategico

Attivazione di nuovi servizi di Accoglienza Turistica: Vigilanza Urbana, Turistica e Commerciale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 02.01.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: Ricognizione puntuale ed attenta delle condizioni inerenti la sicurezza pubblica e la vivibilità urbana.

Il tema della sicurezza urbana è un tema complesso, che richiede risposte su piani diversi e una forte azione di coordinamento tra soggetti competenti. Per questo motivo il Comune vuole implementare la pattuglia dedicata giornalmente, inquadrandola nell'ambito di un più vasto progetto dell'Amministrazione Comunale in materia, appunto, di sicurezza e solidarietà.

Le principali aree d'intervento sono:

- tutela della qualità urbana;
- convivenza civile;
- sicurezza sociale.

RESPONSABILE: BRAMANTE GIUSEPPE

Missione	Programma
3 - Ordine pubblico e sicurezza	2 - Sistema integrato di sicurezza urbana

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Pattuglia dedicata	2022													0,00
BRAMANTE GIUSEPPE														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	229	Controllo urbano delle velocità con installazione di autovelox di videosorveglianza per l'individuazione dei veicoli [232] Controllo urbano delle velocità con installazione di autovelox di videosorveglianza per l'individuazione dei veicoli	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE**

02.00.00 Linea di mandato

Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo

02.01.00 Ambito strategico

Attivazione di nuovi servizi di Accoglienza Turistica: Vigilanza Urbana, Turistica e Commerciale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 02.01.02

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale**

Sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale per la tutela e la valorizzazione dei territori. Territori spesso violentati da abusi commerciali, edilizi e paesaggistici che compromettono l'identità, la storia e la memoria culturale di una comunità.

RESPONSABILE: BRAMANTE GIUSEPPE

Missione	Programma
3 - Ordine pubblico e sicurezza	1 - Polizia locale e amministrativa

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale.	2021													0,00

BRAMANTE GIUSEPPE

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	142	Produzione report periodici di monitoraggio di sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale [143] Produzione report periodici di monitoraggio di sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale	SI	30,00
Indicatore di Attività	143	Controllo e sanzionamento per attuazione Regolamento Orari di sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale [144] Controllo e sanzionamento per attuazione Regolamento Orari di sviluppo e potenziamento delle azioni e delle iniziative per una concreta lotta all'abusivismo commerciale	SI	20,00

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia	164	Indicatore di Attività e di Efficacia del Servizio di Polizia Municipale, misurata sul Nr Totale annuo dei Sequestri amministrativi commerciali operati dagli appartenenti al Corpo di P.M. [165] Nr Totale annuo dei Sequestri amministrativi commerciali operati dagli appartenenti al Corpo di P.M.	≥ 80,00	50,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE**

05.00.00 Linea di mandato

Ambiente e Sicurezza.

05.01.00 Ambito strategico

Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 05.01.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde**

Predisposizione e realizzazione "Campagna antincendio" aree boschive e a verde.

RESPONSABILE: BRAMANTE GIUSEPPE

Missione

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Programma

5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	211	Indicatore di attività, misurata sulla predisposizione ed attuazione del Piano per la vigilanza antincendio delle aree boschive. [213] Predisposizione ed attuazione Piano per la vigilanza antincendio delle aree boschive e verdi localizzate sul territorio comunale.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE**

05.00.00 Linea di mandato

Ambiente e Sicurezza.

05.02.00 Ambito strategico

Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 05.02.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.**

Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.

RESPONSABILE: BRAMANTE GIUSEPPE

Missione

3 - Ordine pubblico e sicurezza

Programma

1 - Polizia locale e amministrativa

AZIONI

Descrizione

Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.

ANNO

GEN

FEB

MAR

APR

MAG

GIU

LUG

AGO

SET

OTT

NOV

DIC

PESO

2022

0,00

BRAMANTE GIUSEPPE

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia	221	Indicatore di Attività e di Efficacia del Servizio di Polizia Municipale, misurata sul Nr totale annuo degli interventi di Vigilanza nelle Frazioni operati da appartenenti al Corpo di P.M.	≥	48,00 50,00
		[223] Nr totale annuo degli interventi di Vigilanza nelle Frazioni operati da appartenenti al Corpo di P.M..		
Indicatore di Efficacia	222	Indicatore di Attività e di Efficacia del Servizio di Polizia Municipale, misurata sul Nr totale annuo dei Controlli nei parchi operati da appartenenti al Corpo di P.M.	≥	48,00 50,00
		[224] Nr totale annuo dei Controlli nei parchi operati da appartenenti al Corpo di P.M..		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------



Scheda obiettivi operativi per responsabile: **BRAMANTE GIUSEPPE**

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE**

05.00.00 Linea di mandato

Ambiente e Sicurezza.

05.02.00 Ambito strategico

Interventi di vigilanza nelle frazioni ed esecuzione di controlli nei parchi e nei parcheggi riservati ai fedeli ed ai turisti.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 05.02.02

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Attivazione di un impianto di videosorveglianza e di tre autovelox**

Attivazione di un impianto di videosorveglianza e di tre autovelox.

RESPONSABILE: BRAMANTE GIUSEPPE

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	247	Attivazione di un impianto di videosorveglianza con un progetto di finanza al fine della individuazione dei veicoli	SI	50,00
		[249] Attivazione di un impianto di videosorveglianza con un progetto di finanza al fine della individuazione dei veicoli		
Indicatore di Attività	248	Attivazione tre autovelox	SI	50,00
		[250] Attivazione tre autovelox		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE**

05.00.00 Linea di mandato Ambiente e Sicurezza.
 05.03.00 Ambito strategico Protezione Civile.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 05.03.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Riorganizzazione e Sviluppo del Sistema di Protezione Civile.**

Riorganizzazione e Sviluppo del Sistema di Protezione Civile: inserimento dell'AVIOSUPERFICIE DEL GARGANO nel Piano di Emergenza Comunale di Protezione Civile.

RESPONSABILE: BRAMANTE GIUSEPPE

Missione	Programma
11 - Soccorso civile	1 - Sistema di protezione civile

AZIONI		ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Descrizione	Aggiornamento del Piano di Emergenza Comunale di Protezione Civile.	2022													0,00
BRAMANTE GIUSEPPE															

INDICATORI		Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia esterna o sociale	223			Indica l'Efficacia della Protezione Civile, misurata sul numero dei Piani di emergenza aggiornati nell'anno. [225] Numero totale dei Piani di Emergenza e di Protezione Civile aggiornati nell'anno / 1	≥ 1,00	50,00
Indicatore di Efficacia esterna o sociale	224			Indica l'Efficacia della Protezione Civile, misurata sul numero dei sopralluoghi di Pubblica utilità eseguiti nell'anno. [226] Numero totale annuo dei sopralluoghi di Pubblica Utilità per i Piani di Protezione Civile eseguiti. / 1	≥ 2,00	25,00

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: BRAMANTE GIUSEPPE****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia esterna o sociale	225	Indica l'Efficacia della Protezione Civile, misurata sul numero dei rapporti di Protezione Civile inviati nell'anno ad altri Enti. [227] Numero totale annuo dei Rapporti di Protezione Civile trasmessi ad altri Enti, Istituzioni o Associazioni. / 1	≥ 1,00	25,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 01.01.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Revisione macro organizzazione dell'Ente e istituzione di un'ulteriore Area di tipo tecnico all'interno della stessa.**

La sperimentazione della struttura organizzativa ha evidenziato un'eccessiva concentrazione di competenze e di responsabilità procedurali nell'ambito dell'Area III, mentre è interesse dell'Amministrazione comunale adottare misure organizzative che consentano una maggiore strategia di azione per sovvenire alle urgenze e dalle necessità nelle seguenti materie:

- piena realizzazione del programma delle opere pubbliche;
- partecipazione dell'Ente al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- studio e realizzazione del Piano Urbanistico Generale;
- ampliamento delle azioni di intervento nel campo dell'ambiente.

Si è ritenuto pertanto utile suddividere le competenze ascritte all'Area III e creare un'ulteriore Area di tipo tecnico, per inserirvi le competenze procedurali in materia di:

- Urbanistica;
- Ambiente;
- SUAP.

Predisposizione del piano dei fabbisogno del personale 2022-2024.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA****AZIONI**

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Revisione macro organizzazione dell'Ente.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	ZANZARELLA VINCENZO													
Creazione di un'ulteriore Area di tipo tecnico all'interno della struttura organizzativa.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	D'ELIA NICOLA; ZANZARELLA VINCENZO													

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	173	Creazione di una nuova area (Urbanistica, ambiente, SUAP) all'interno della struttura organizzativa [175] Completamento attività (Creazione di un'area all'interno della struttura organizzativa).	SI	25,00
Indicatore di Attività	226	Indicatore di Attività, misurata sulla revisione della macro organizzazione dell'Ente. [228] Revisione macro organizzazione dell'Ente.	SI	25,00
Indicatore di Attività	234	Redazione piano del fabbisogno del personale 2022-2024 [236] Redazione piano del fabbisogno del personale 2022-2024	SI	50,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.05
VALUTAZIONE:	Valutazione struttura				
OBIETTIVO:	Predisposizione, approvazione e pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)				

Il PIAO è il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione. Come si evince dal nome stesso, è un documento unico di programmazione e governance che andrà a sostituire tutti i programmi che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui i piani della performance, dei fabbisogni di personale, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione e trasparenza. Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Conseguente invio del documento al Dipartimento della funzione pubblica.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA, ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	185	Predisposizione PIAO [186] Completamento attività (predisposizione documento PIAO)	SI	25,00
Indicatore di Attività	186	Approvazione documento PIAO [187] Documento PIAO approvato	SI	25,00
Indicatore di Attività	187	Pubblicazione documento PIAO sul sito internet istituzionale [188] Attività completata (pubblicazione documento PIAO)	SI	25,00

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	188	Invio documento PIAO al Dipartimento della funzione pubblica [189] Attività completata (Invio PIAO al Dipartimento della funzione pubblica)	SI	25,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.06
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Attività straordinarie di verifica delle aree di evasione tributaria fino all'esercizio contabile 2021 per IMU e TARI.				

Recupero dell'evasione e dell'elusione fiscale finalizzata particolarmente alla riduzione delle tariffe e costi applicati all'utenza residente e più nello specifico sui controlli su esattezza e tempestività entrate da terzi.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Controlli su esattezza e tempestività entrate da terzi.	2021													0,00
D'ELIA NICOLA														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	109	Assegnazione dei procedimenti riferiti a residui attivi non riscossi dal responsabile del procedimento	SI	50,00
		[110] Assegnazione dei procedimenti riferiti a residui attivi non riscossi dal responsabile del procedimento		
Indicatore di Attività	152	Indicatore di Attività, misurata sull'azzeramento degli accertamenti su omessi pagamenti e tributi comunali (IMU e TARI, 2016, 2017 e 2018)	SI	50,00
		[153] Azzeramento degli accertamenti su omessi pagamenti e tributi comunali (IMU e TARI, 2016, 2017 e 2018)		



Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.10
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Verifica straordinaria e monitoraggio della capacità assunzionale dell'ente rapportata ai pensionamenti del personale dipendente e decorrenza delle assunzioni conseguenti al piano occupazionale ordinario				

Verifica straordinaria e monitoraggio della capacità assunzionale dell'ente rapportata ai pensionamenti del personale dipendente e decorrenza delle assunzioni conseguenti al piano occupazionale ordinario

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per la verifica straordinaria e monitoraggio della capacità assunzionale dell'ente.	2021													0,00

D'ELIA NICOLA

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	157	Indicatore di Attività, misurata sulla verifica straordinaria ed il monitoraggio della capacità assunzionale dell'ente. [158] Verifica straordinaria el monitoraggio della capacità assunzionale dell'ente rapportata ai pensionamenti del personale dipendente e decorrenza delle assunzioni conseguenti al piano occupazionale ordinario.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------



Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.11
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Predisposizione di almeno cinque verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione con relative variazioni al bilancio di previsione.				

Predisposizione di almeno cinque verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione con relative variazioni al bilancio di previsione.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per le variazioni al bilancio di previsione conseguenti alle verifiche inerenti gli equilibri di bilancio.	2021													0,00
		D'ELIA NICOLA												
Predisposizione di almeno due verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione.	2021													0,00
		D'ELIA NICOLA												

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	171	Predisposizione di conferenti variazioni al bilancio di previsione conseguenti alle verifiche contabili di competenza del dirigente settore finanziario sulla permanenza degli equilibri di gestione	SI	40,00
		[174] Predisposizione di conferenti variazioni al bilancio di previsione conseguenti alle verifiche contabili di competenza del dirigente settore finanziario sulla permanenza degli equilibri di gestione		
Indicatore di Efficienza gestionale	172	Indicatore di Efficienza gestionale, misurata sulla predisposizione di almeno due verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione	SI	60,00
		[173] Predisposizione di almeno due verifiche contabili di competenza del Consiglio Comunale sulla permanenza degli equilibri di gestione.		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.12
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Determinazione delle disponibilità finanziarie dell'ente da ritenere impignorabili ai sensi dell'art.159 Comma 3 del D. Lgs. 267/00.				

Determinazione delle disponibilità finanziarie dell'ente da ritenere impignorabili ai sensi dell'art.159 Comma 3 del D. Lgs. 267/00 e s.m.i.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Determinazione delle disponibilità finanziarie dell'ente da ritenere impignorabili ai sensi dell'art.159 Comma 3 del D. Lgs. 267/00.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■				0,00
		D'ELIA NICOLA												
Predisposizione specifica deliberazione per l'adozione delle disposizioni inerenti l'impignorabilità di disponibilità finanziarie specifiche.	2022						■	■						0,00
		D'ELIA NICOLA												

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	215	Indicatore di Attività, misurata sulla determinazione delle disponibilità finanziarie dell'ente da ritenere impignorabili ai sensi dell'art.159 Comma 3 del D. Lgs. 267/00 e sulla predisposizione della relativa e conseguente deliberazione di G.M.. [217] Determinazione delle disponibilità finanziarie dell'ente da ritenere impignorabili ai sensi dell'art.159 Comma 3 del D. Lgs. 267/00 e predisposizione relativa e conseguente deliberazione di G.M..	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo PESO: 4,76 CODIFICA: 01.01.13

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Predisposizione Piano Economico Finanziario per la copertura dei costi del Servizio di Spazzamento, Raccolta e Trasporto allo smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati relativo agli anni 2022/2025, predisposto ai sensi della deliberazione dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) 363/2021/R/RIF (mtr-2) per il secondo periodo regolatorio 2022-2025.**

Predisposizione Piano Economico Finanziario per la copertura dei costi del Servizio di Spazzamento, Raccolta e Trasporto allo smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati relativo agli anni 2022/2025, predisposto ai sensi della deliberazione dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA) 363/2021/R/RIF (mtr-2) per il secondo periodo regolatorio 2022-2025.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	3 - Rifiuti
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Predisposizione Piano Economico Finanziario per la copertura dei costi del Servizio di Spazzamento, Raccolta e Trasporto allo smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati relativo agli anni 2022/2025.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

D'ELIA NICOLA

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	216	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione e sulla presentazione per l'adozione da parte del C.C. del P.E.F. per la copertura dei costi del Servizio di Spazzamento, Raccolta e Trasporto allo smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati relativo agli anni 2022/2025. [218] Predisposizione e presentazione per l'adozione da parte del C.C. del P.E.F. per la copertura dei costi del Servizio di Spazzamento, Raccolta e Trasporto allo smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati relativo agli anni 2022/2025.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.14
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Predisposizione atti e organizzazione sistema contabile per l'acquisizione e la rendicontazione delle risorse rinvenienti dal P.N.R.R.				

Predisposizione atti e organizzazione sistema contabile per l'acquisizione e la rendicontazione delle risorse rinvenienti dal P.N.R.R.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Predisposizione atti e organizzazione sistema contabile per l'acquisizione e la rendicontazione delle risorse rinvenienti dal P.N.R.R.	2022													0,00
	D'ELIA NICOLA													

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	218	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione atti e organizzazione sistema contabile per l'acquisizione e la rendicontazione delle risorse rinvenienti dal P.N.R.R. [220] Predisposizione atti e organizzazione sistema contabile per l'acquisizione e la rendicontazione delle risorse rinvenienti dal P.N.R.R.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.15
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Revisione Straordinaria dei Residui.				

Revisione Straordinaria dei Residui.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Esecuzione di specifica ed approfondita Revisione Straordinaria dei Residui.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	D'ELIA NICOLA													
Stesura ed Invio agli Organi competenti del Report inerente la Revisione Straordinaria dei Residui.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	D'ELIA NICOLA													

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	219	Indicatore di Attività del servizio Finanziario e Contabile, misurata sul Nr delle revisioni straordinarie dei residui effettuate durante l'anno. [221] N. revisioni straordinarie residui effettuate durante l'anno	≥ 1,00	70,00

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	220	Indicatore di Efficienza, misurata sul Nr Totale annuo dei Reports inerenti il Monitoraggio della gestione dei residui di parte corrente predisposti ed inviati all'assessore competente ed al Sindaco. [222] Nr Totale annuo dei Reports inerenti il Monitoraggio della gestione dei residui di parte corrente predisposti ed inviati all'assessore competente ed al Sindaco.	≥ 2,00	30,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo PESO: 4,76 CODIFICA: 01.01.20

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: Studio di fattibilità per l'esternalizzazione del servizio di gestione delle entrate tributarie

Studio di fattibilità per l'esternalizzazione del servizio di gestione delle entrate tributarie

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	246	Studio di fattibilità per l'esternalizzazione del servizio di gestione delle entrate tributarie	SI	100,00
		[248] Studio di fattibilità per l'esternalizzazione del servizio di gestione delle entrate tributarie		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo PESO: 4,76 CODIFICA: 01.01.21

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Pubblicazione dei bandi di procedure concorsuali previsti dal piano assunzionale 2022-2024**

Pubblicazione dei bandi di procedure concorsuali previsti dal piano assunzionale 2022-2024

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	249	Pubblicazione dei bandi di procedure concorsuali previsti dal piano assunzionale 2022-2024 [251] Pubblicazione dei bandi di procedure concorsuali previsti dal piano assunzionale 2022-2024	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

03.00.00 Linea di mandato

Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.

03.02.00 Ambito strategico

Promozione di un modello cittadino di Welfare di Comunità che, anche in attuazione del principio di sussidiarietà, aumenti i servizi e migliori la qualità degli stessi.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 0,00

CODIFICA: 03.02.01

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Procedura di affidamento per attivazione centro anziani sito in zona "Cavallo stallone"**

Procedura di affidamento per attivazione centro anziani sito in zona "Cavallo stallone"

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	252	Procedura di affidamento per attivazione centro anziani sito in zona "Cavallo stallone"	SI	100,00
		[254] Procedura di affidamento per attivazione centro anziani sito in zona "Cavallo stallone"		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: D'ELIA NICOLA**

03.00.00 Linea di mandato

Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.

03.02.00 Ambito strategico

Promozione di un modello cittadino di Welfare di Comunità che, anche in attuazione del principio di sussidiarietà, aumenti i servizi e migliori la qualità degli stessi.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 0,00

CODIFICA: 03.02.02

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Messa a regime asilo comunale**

Nel 2022, per la prima volta l'asilo partirà in regime di concessione dei servizi. Per effetto della novità dei buoni di servizio regionali, principale fonte di finanziamento, è necessario valutare la possibilità di un contributo dal bilancio comunale per dare continuità al servizio con 60 utenti.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	253	Trovare un contributo dal bilancio comunale per dare continuità al servizio con 60 utenti dell'asilo comunale [255] Trovare un contributo dal bilancio comunale per dare continuità al servizio con 60 utenti dell'asilo comunale	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

02.00.00 Linea di mandato

Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo

02.03.00 Ambito strategico

Affidamento del servizio di Info-Point e apertura nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 02.03.02

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Apertura di un nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano nei pressi dell'Area Cimiteriale.**

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
7 - Turismo	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
apertura di un nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano nei pressi dell'Area Cimiteriale.	2022													0,00
LONGO SAVERIO PIO														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	254	Indicatore di Attività, misurata sull'apertura di un nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano nei pressi dell'Area Cimiteriale. [256] Apertura di un nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano nei pressi dell'Area Cimiteriale.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

04.00.00 Linea di mandato

Urbanistica, arredo urbano e riqualificazione del centro storico.

04.01.00 Ambito strategico

Approvazione di progetti di rigenerazione e riqualificazione delle aree abitate.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 04.01.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Approvazione dei progetti di rigenerazione delle aree del centro storico e affidamento lavori di realizzazione.**

L'ampio progetto di rigenerazione prevede la realizzazione di una Scuola del gusto; adeguamento dell'auditorium di Piazza De Mattias, i cui lavori sono in corso così come quelli per il recupero della Torre Cilindrica su corso Matteotti, con l'acquisizione della stessa al patrimonio comunale con destinazione a ostello, data la posizione importante nel percorso della via Francigena e infine il rifacimento di Corso Regina Margherita e alcune strade confluenti, tra cui via Pirgiano e via Castellana. Questo lavoro di rigenerazione permetterà, tra le altre cose, di rendere vivibile e fruibile per tutti il centro storico, che deve ritornare ad essere a misura d'uomo. Oggi purtroppo è ancora a misura di veicoli ma l'obiettivo è far sì che torni ad essere il cuore pulsante e il fiore all'occhiello della città.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

1 - Urbanistica

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	176	Conclusione lavori di rigenerazione dell'area del centro storico al 70%	SI	100,00
		[178] Lavori rigenerazione conclusi al 70%		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Lavori di manutenzione straordinaria di strade interne alla città - Programma "Strada per Strada"**

Il Comune di San Giovanni Rotondo ha aderito al programma straordinario della Regione Puglia denominato "Strada per strada" che finanzia con 100 milioni di euro la manutenzione e la messa in sicurezza delle strade di tutti i Comuni pugliesi. L'importo spettante è pari a 976457,28€ e le zone interessate dai lavori saranno le seguenti: via Kennedy, Corso Matteotti, via Campanini, via De Nunzio, via S. Luigi Gonzaga, via Crisetti, viale A. Moro, via tratturo delle Corse, via S. Francesco - via S. Benedetto, via santa Croce, via Foggia. La durata del cantiere va dal 01/07/2022 al 31/12/2022.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

10 - Trasporti e diritto alla mobilità

5 - Viabilità e infrastrutture stradali

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	189	Completamento lavori di manutenzione e messa in sicurezza delle strade comunali	SI	100,00
		[190] Completamento lavori di manutenzione e messa in sicurezza delle strade comunali		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.02

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Affidamento incarico per la Progettazione definitiva dell'intervento di rigenerazione urbana del quartiere "Travagghie-Sant'Onofrio".**

Affidamento incarico per la Progettazione definitiva dell'intervento di rigenerazione urbana del quartiere "Travagghie-Sant'Onofrio", finalizzata al miglioramento della qualità del decoro urbano, del tessuto sociale ed ambientale, nonché del potenziamento della fruibilità dei poli sportivo-culturale e socio educativo esistenti.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

1 - Urbanistica

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	190	Affidamento incarico per la Progettazione definitiva dell'intervento di rigenerazione urbana del quartiere "Travagghie-Sant'Onofrio" [191] Affidamento incarico per la Progettazione definitiva dell'intervento di rigenerazione urbana del quartiere "Travagghie-Sant'Onofrio"	SI	0,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.03

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Aggiudicazione lavori per la realizzazione nuova ala cimitero**

Approvazione Progetto Esecutivo dell'importo di €.550.000,00 redatto dall'Ing. Sabatelli Francesco di San Giovanni Rotondo per la realizzazione di una nuova ala del Cimitero.

Ampliamento interno di 55 loculi.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	9 - Servizio necroscopico e cimiteriale

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	191	Aggiudicazione lavori per la realizzazione nuova ala cimitero	SI	50,00
		[192] Aggiudicazione lavori per la realizzazione nuova ala cimitero		
Indicatore di Attività	232	Ampliamento interno di 55 loculi	SI	50,00
		[235] Ampliamento interno di 55 loculi		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.04

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Lavori di abbattimento barriere architettoniche**

Il progetto, approvato con delibera di giunta n. 138 dell'agosto 2021 e che per questi specifici lavori prevede un importo di 260.000 euro, riguarda un lungo elenco di venti strade: via Fanin, via Tortorelli, via Di Vagno, Via P. Bonaventura Villani, via Tosto, via Massa, via Di Gioia, via Berlinguer, via Campanile, via F. La Guardia, via Maddalena, via Rossini, via Mattarella, via Galilei, via Adua, via Pizzetti, via Perosi, via Sperandeo, via Del Giudice e via Toscanini.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

6 - Ufficio tecnico

12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

2 - Interventi per la disabilità

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	192	Completamento lavori di abbattimento barriere architettoniche	SI	100,00
		[193] Completamento lavori di abbattimento barriere architettoniche		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,80

CODIFICA: 07.01.05

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Lavori di mitigazione del rischio idraulico su Monte Castellana**

In una prima fase dei lavori sono stati rimossi i tre dossi deviatori per sostituirli con tre grondaie e griglie diversamente dislocate, necessarie a ricondizionare lo scorrimento delle acque piovane verso le cunette a monte, evitando che le acque scendano sulla zona convento-ospedale, quindi ad alleggerire la quantità che si riversa nella conca alluvionale. Altri interventi importanti hanno riguardato la risagomatura delle cunette lungo la strada comunale di Monte Castellana, realizzate per invitare il percorso delle acque superficiali verso le aperture carsiche naturali presenti nella roccia e la risistemazione di cinque aree di sosta in terra battuta e il rinforzamento di due argini, il primo, il secondo a protezione del canale tra la Via Cuci e il Pronto soccorso, a partire dalla “pista taglia fuoco” realizzata da Casa Sollievo fino alla grondaia.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

1 - Difesa del suolo

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	193	Completamento lavori di mitigazione per rischio idraulico [194] Completamento attività (Lavori di mitigazione del rischio idraulico su Monte Castellana)	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.06

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Affidamento lavori di riqualificazione di largo piscine e strade limitrofe**

Il progetto prevede un percorso pedonale che divide a metà e connette le cinque bocche dei pozzi. Gli stessi sono da valorizzare con elementi geometrici in cristallo. Il che consentirà di vedere l'acqua contenuta nella piscina originale sottostante. Ad est della piazza una fontana a lama d'acqua che confluirà nella piscina. Anche la pavimentazione esterna sarà soggetta a trasformazioni. Pietre di Apricena hanno preso il posto di vecchi e obsoleti ciottoli. Le pareti esterne (due) sono state ripristinate e ripulite. I blocchi di pietra che le compongono sono tornati alla prima bellezza. Il tutto per un costo di 83mila euro.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

10 - Trasporti e diritto alla mobilità

5 - Viabilità e infrastrutture stradali

8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

1 - Urbanistica

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	194	Affidamento lavori di riqualificazione di largo piscine e strade limitrofe	SI	100,00
		[195] Affidamento lavori di riqualificazione di largo piscine e strade limitrofe completati		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.07

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei carabinieri, alloggi inclusi**

In base a quanto riportato dalla delibera di Giunta n.171 del 15/11/2021, è stato approvato il progetto esecutivo redatto dall'Ufficio Tecnico Comunale dell'importo di €.150.000,00, inerente i lavori di manutenzione presso la caserma dei carabinieri, inclusi gli alloggi.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	195	Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei carabinieri ed alloggi [196] Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei carabinieri ed alloggi completati	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.08

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei vigili urbani**

Come riportato dalla delibera di Giunta n.170 del 15/11/2021, è stato approvato il progetto esecutivo redatto dall'Ufficio Tecnico Comunale dell'importo di €.150.000,00, inerente i lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei vigili urbani

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	196	Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei vigili urbani. [197] Affidamento lavori di manutenzione straordinaria presso la caserma dei vigili urbani	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.09

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Affidamento della Progettazione Esecutiva inerente i lavori per la regolarizzazione delle portate ordinarie dello scarico delle acque meteoriche**

Come riportato dalla delibera di Giunta n.30 del 19/02/2021, è stato approvato il progetto di fattibilità tecnica ed economico predisposto dall'Ufficio Tecnico Comunale in data 15.02.2021 dell'importo di €.1.200.000,00, inerente i "lavori di regolarizzazione delle portate ordinarie dello scarico delle acque meteoriche a valle della galleria idraulica".

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Programma

1 - Difesa del suolo

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	197	Affidamento della Progettazione Esecutiva inerente i lavori per la regolarizzazione delle portate ordinarie dello scarico delle acque meteoriche. [198] Affidamento della Progettazione Esecutiva inerente i lavori per la regolarizzazione delle portate ordinarie dello scarico delle acque meteoriche	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.10

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Contrazione Mutuo con la Cassa Depositi e Prestiti (e atti conseguenti) per l'esecuzione dei lavori di riqualificazione ed ampliamento di via Sandro Pertini.**

Come riportato in delibera n.172 del 15/11/2021 è stato approvato il progetto esecutivo redatto dall'Ufficio Tecnico Comunale dell'importo di €1.200.000,00, inerente i lavori di "riqualificazione ed ampliamento di Via Sandro Pertini".

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	5 - Viabilità e infrastrutture stradali

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	198	Completamento atti Contrazione Mutuo con la Cassa Depositi e Prestiti (e atti conseguenti) per l'esecuzione dei lavori di riqualificazione ed ampliamento di via Sandro Pertini. [199] Completamento atti Contrazione Mutuo con la Cassa Depositi e Prestiti (e atti conseguenti) per l'esecuzione dei lavori di riqualificazione ed ampliamento di via Sandro Pertini	SI	100,00

RISORSE UMANE				
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.11

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Interventi per la realizzazione di nuovo arredo urbano in Corso Umberto I^, da completarsi entro il 31/12/2022**

L'intervento (da completarsi entro il 31/12/2022) prevede, nel suo complesso, la riqualificazione mediante la realizzazione di opere edili e la riqualificazione delle direttrici stradali interessate e di tutte le annesse opere accessorie (illuminazione, pedonali, di arredo urbano, ecc.).

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

Programma

8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

1 - Urbanistica

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	199	Completamento interventi di arredo urbano in corso Umberto I [200] Interventi di arredo urbano in corso Umberto I completati	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	07.01.12
-----------------	---------------------	-------	------	-----------	----------

VALUTAZIONE:	Valutazione struttura
--------------	-----------------------

OBIETTIVO:	Candidatura PNRR di Lavori di manutenzione straordinaria, adeguamento impianti struttura, accoglienza Pozzocavo.
------------	---

Approvazione del progetto di fattibilità tecnica ed economico predisposto dall'Ufficio Tecnico Comunale dell'importo di €.400.000,00 inerente i lavori di manutenzione straordinaria (occorrente ai fini della candidatura per l'accesso ai fondi del PNRR), finalizzata all'adeguamento impiantistico, abbattimento barriere architettoniche ed efficientamento energetico della struttura di accoglienza denominata "Parcheggio Pozzocavo", come da quadro tecnico economico depositato in atti, costituito dai seguenti elaborati:

- Relazione Tecnica Illustrativa;
- Quadro Tecnico Economico;
- Elaborati Grafici (planimetria localizzazione interventi).

RESPONSABILE:	LONGO SAVERIO PIO
---------------	-------------------

Missione	Programma
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	5 - Viabilità e infrastrutture stradali

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	200	Candidatura PNRR di Lavori di manutenzione straordinaria, adeguamento impianti struttura, accoglienza Pozzocavo [201] Candidatura PNRR di Lavori di manutenzione straordinaria, adeguamento impianti struttura, accoglienza Pozzocavo	SI	100,00

RISORSE UMANE			
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.13

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Lavori di realizzazione strutture sportive su area pertinenziale istituto "Pascoli-Forgione": richiesta fondi del P.N.R.R.**

L'Amministrazione Comunale ha da sempre manifestato l'obiettivo di favorire la pratica delle attività sportive nel territorio attraverso la realizzazione di strutture ed impianti per lo svolgimento delle diverse discipline e la manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti sportivi esistenti al fine di coinvolgere sempre un maggior numero di utenti nelle diverse fasce di età, sia a scopo agonistico che aggregativo. L'impianto sportivo prevede la realizzazione di un fabbricato – Centro Servizi – che ospiterà gli spogliatoi sia per gli atleti sia per i giudici di gara con i relativi servizi igienici, un locale adibito a pronto soccorso con antistante piazzola di sosta per l'ambulanza, una sala pluriuso, un punto di ristoro dotato di cucina, dispense e servizi igienici per il personale e un blocco di bagni per il pubblico.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	1 - Sport e tempo libero
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	201	Candidatura PNRR Affidamento lavori di realizzazione strutture sportive su area pertinenziale istituto "Pascoli-Forgione" [202] Candidatura PNRR Affidamento lavori di realizzazione strutture sportive su area pertinenziale istituto "Pascoli-Forgione"	SI	100,00

RISORSE UMANE				
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.14

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Lavori di manutenzione e messa in sicurezza strade poste a sud di viale cimitero - Corso Umberto I^A - Piazza Europa: richiesta fondi del P.N.R.R.**

Tali operazioni, realizzate mediante il settore lavori pubblici e manutenzioni, unitamente agli addetti delle imprese concessionarie dei sottoservizi stradali, sono concepite per facilitare la circolazione stradale e, allo stesso tempo, permettere ai pedoni il transito in sicurezza. Saranno realizzati nuovi interventi di riqualificazione del tessuto viario, sia all'interno del centro urbano che in periferia, che si aggiungeranno così a quelli compiuti, negli ultimi anni, a carico di diverse decine di chilometri del sistema viario comunale. Il progetto di fattibilità tecnica ed economico è predisposto dall'Ufficio Tecnico Comunale per un importo di €.4.000.000,00, inerente i lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza delle strade poste a sud di Viale del Cimitero, Corso Umberto 1^A e Piazza Europa, come da quadro tecnico economico depositato in atti, costituito dai seguenti elaborati:

- Relazione Tecnica Illustrativa;
- Quadro Tecnico Economico;
- Cronoprogramma;
- Elaborati Grafici (planimetria localizzazione interventi).

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	5 - Viabilità e infrastrutture stradali

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	202	Candidatura PNRR Affidamento lavori di manutenzione e messa in sicurezza strade	SI	100,00
		[203] Candidatura PNRR Affidamento lavori di manutenzione e messa in sicurezza strade		

RISORSE UMANE			
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale



Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.15

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Progetto di fattibilità Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza idraulica, incroci stradali di via Duse, Via Ligabue, Corso Roma, Via Foggia, Via Pertini.**

Completamento delle attività relative alla verifica di fattibilità dei lavori per l'attivazione del servizio di sorveglianza al verificarsi di condizioni meteoriche avverse e per il mantenimento della piena efficienza idraulica ed impiantistica delle strutture di raccolta e/o scolo.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione

10 - Trasporti e diritto alla mobilità

Programma

5 - Viabilità e infrastrutture stradali

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	203	Completamento verifica fattibilità lavori incroci stradali	SI	100,00
		[204] Completamento verifica fattibilità lavori incroci stradali		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.16

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Candidatura accesso ai fondi del P.N.R.R. isole ecologiche**

Proposte volte a sviluppare modelli di raccolta differenziata basati sulla digitalizzazione dei processi, l'efficiamento dei costi e la razionalizzazione ed esemplificazione dei flussi di rifiuti urbani prodotti, che consentano di pervenire ad un incremento significativo delle quote di differenziata.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	3 - Rifiuti

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	204	Candidatura accesso ai fondi del P.N.R.R. isole ecologiche	NO	100,00
		[205] Candidatura accesso ai fondi del P.N.R.R. isole ecologiche		

RISORSE UMANE			
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.17

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Redazione ed approvazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 100.000,00 per Lavori di Riqualificazione dell'area verde compresa tra Via S. Chiara e Viale Cappuccini.**

Redazione ed approvazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 100.000,00 per Lavori di Riqualificazione dell'area verde compresa tra Via S. Chiara e Viale Cappuccini (intervento rientrante nei Distretti Urbani del Commercio costituiti ai sensi del R.R. 15 luglio 2011, n. 15).

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 - Urbanistica

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per la realizzazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 100.000,00 per Lavori di Riqualificazione dell'area verde compresa tra Via S. Chiara e Viale Cappuccini.	2022													0,00

LONGO SAVERIO PIO

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	213	Indicatore di Attività, misurata sulla redazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 100.000,00 per Lavori di Riqualificazione dell'area verde compresa tra Via S. Chiara e Viale Cappuccini. [215] Redazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 100.000,00 per Lavori di Riqualificazione dell'area verde compresa tra Via S. Chiara e Viale Cappuccini.	SI	100,00



Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.18

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Progetto Esecutivo dell'importo di € 125.000,00 per Lavori di potenziamento dell'impianto di videosorveglianza nel Centro Storico.**

Progetto Esecutivo dell'importo di € 125.000,00 per Lavori di potenziamento dell'impianto di videosorveglianza nel Centro Storico.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

Missione	Programma
3 - Ordine pubblico e sicurezza	2 - Sistema integrato di sicurezza urbana

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale
--	--

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per la redazione ed approvazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 125.000,00 per Lavori di potenziamento dell'impianto di videosorveglianza nel Centro Storico.	2022													0,00

LONGO SAVERIO PIO

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	214	Indicatore di Attività, misurata sulla redazione ed approvazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 125.000,00 per Lavori di potenziamento dell'impianto di videosorveglianza nel Centro Storico. [216] Redazione ed approvazione del Progetto Esecutivo dell'importo di € 125.000,00 per Lavori di potenziamento dell'impianto di videosorveglianza nel Centro Storico.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------



Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.19

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Completamento procedure amministrative di affrancazione usi civici**

Completamento procedure amministrative di affrancazione usi civici, con affidamento incarico a perito demaniale.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	235	Completamento procedure amministrative di affrancazione usi civici, con affidamento incarico a perito demaniale. [238] Completamento procedure amministrative di affrancazione usi civici, con affidamento incarico a perito demaniale.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.20

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Ripresa delle attività inerenti al PUG.**

Ripresa attività inerenti al PUG. mediante la verifica di fattibilità dell'affidamento di attività tecniche in prosecuzione di quelle già avviate dai tecnici precedenti.

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	250	Verifica di fattibilità dell'affidamento di attività tecniche in prosecuzione di quelle già avviate dai tecnici precedenti [252] verifica di fattibilità dell'affidamento di attività tecniche in prosecuzione di quelle già avviate dai tecnici precedenti.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: LONGO SAVERIO PIO**

07.00.00 Linea di mandato

Patrimonio e Lavori pubblici.

07.01.00 Ambito strategico

Progettazioni Esecutive e realizzazione delle Opere Pubbliche inserite nel Programma Triennale 2022 – 2024.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 4,76

CODIFICA: 07.01.21

VALUTAZIONE: Valutazione struttura

OBIETTIVO: **Progetto esecutivo degli interventi di riqualificazione del campo sportivo**

Progetto esecutivo degli interventi di riqualificazione del campo sportivo

RESPONSABILE: LONGO SAVERIO PIO

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	251	Affidamento incarico progetto esecutivo degli interventi di riqualificazione del campo sportivo	SI	100,00
		[253] Affidamento incarico progetto esecutivo degli interventi di riqualificazione del campo sportivo		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.02
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Attuazione delle misure contenute nel Piano Anticorruzione				

Il Piano Nazionale Anticorruzione individua le attività, i settori e gli uffici esposti al rischio di corruzione, prevede obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione, definisce le modalità di monitoraggio del rispetto delle prescrizioni e definisce le modalità di aggiornamento dello stesso. Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione organizza e regola un processo destinato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno. Nel caso specifico, l'obiettivo mira a dare attuazione ai contenuti del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza come aggiornato al Piano nazionale anticorruzione di cui alla Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	182	Attuazione delle misure contenute nel Piano Anticorruzione [183] Misure del Piano Anticorruzione attuate	SI	100,00

RISORSE UMANE				
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.03
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Adempimento degli obblighi legali: rappresentanza e difesa dell'Ente in cause di competenza del Giudice di Pace				

L'affidamento della complessiva gestione del servizio di assistenza legale, ivi inclusa la difesa giudiziale è qualificabile come appalto di servizi e, quindi, le relative informazioni sono da pubblicare nella sottosezione "bandi di gara e contratti", secondo le disposizioni dell'art. 37, del d.lgs. 33/2013.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	183	Indicatore di Attività, misurata sull'adempimento degli obblighi legali: rappresentanza e difesa dell'Ente in cause di competenza del Giudice di Pace. [184] Adempimento degli obblighi legali: rappresentanza e difesa dell'Ente in cause di competenza del Giudice di Pace.	SI	100,00

RISORSE UMANE			
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.04
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Candidatura Progetti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).				

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è lo strumento realizzato dal Governo italiano al fine di attuare il Programma Europeo Next Generation EU, il piano approvato dall'Unione Europea che si pone l'obiettivo di ricostruire l'Europa e uscire dalla crisi derivante dalla pandemia Covid-19. L'Italia è il primo beneficiario delle risorse stanziate tra tutti gli Stati membri, per un ammontare complessivo pari a 235 miliardi di Euro. Recependo le direttrici del piano europeo, l'Italia ha declinato il PNRR sull'inclusione, dando la priorità a colmare il divario territoriale, di genere e generazionale. Tra le varie proposte di innovazione e di alleggerimento burocratico per le nostre Pubbliche amministrazioni, il PNRR introduce diversi bandi volti a ottimizzare nuovi strumenti per la digitalizzazione dei Comuni del nostro Paese.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Coordinamento analisi, studio e predisposizione candidature al PNRR.	2022													0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	184	Indicatore di Attività, misurata sull'espletamento del coordinamento analisi, studio e predisposizione candidature al PNRR.	SI	100,00
		[185] Espletamento del coordinamento analisi, studio e predisposizione candidature al PNRR.		



Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.05
VALUTAZIONE:	Valutazione struttura				
OBIETTIVO:	Predisposizione, approvazione e pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)				

Il PIAO è il Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione. Come si evince dal nome stesso, è un documento unico di programmazione e governance che andrà a sostituire tutti i programmi che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui i piani della performance, dei fabbisogni di personale, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione e trasparenza. Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Conseguente invio del documento al Dipartimento della funzione pubblica.

RESPONSABILE: D'ELIA NICOLA, ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	185	Predisposizione PIAO [186] Completamento attività (predisposizione documento PIAO)	SI	25,00
Indicatore di Attività	186	Approvazione documento PIAO [187] Documento PIAO approvato	SI	25,00
Indicatore di Attività	187	Pubblicazione documento PIAO sul sito internet istituzionale [188] Attività completata (pubblicazione documento PIAO)	SI	25,00

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	188	Invio documento PIAO al Dipartimento della funzione pubblica [189] Attività completata (Invio PIAO al Dipartimento della funzione pubblica)	SI	25,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo PESO: 4,76 CODIFICA: 01.01.07

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Svolgimento concorso per n. 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1, di cui n. 2 riservati al personale interno e relative assunzioni.**

Svolgimento concorso per n. 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1, di cui n. 2 riservati al personale interno e relative assunzioni.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Svolgimento concorso per n. 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	ZANZARELLA VINCENZO													
Assunzione dei vincitori dei 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1 messi a concorso.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	ZANZARELLA VINCENZO													

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	230	Indicatore di Attività, misurata sullo svolgimento del concorso per n. 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1.	SI	50,00
		[231] Svolgimento concorso per n. 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1.		

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	231	Indicatore di Attività, misurata sull'assunzione dei vincitori dei 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1 messi a concorso. [233] Assunzione dei vincitori dei 6 posti di Istruttore Amministrativo Cat. C 1 messi a concorso.	SI	50,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.09
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 e adempimenti e adeguamenti agli standard di legge in materia protezione dati personali.				

Monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 e adempimenti e adeguamenti agli standard di legge in materia protezione dati personali.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013.	2021													0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	151	Indicatore di Attività, misurata sul monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 e sugli adempimenti e adeguamenti agli standard di legge in materia protezione dati personali. [152] Monitoraggio adempimento obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013 e adempimenti e adeguamenti agli standard di legge in materia protezione dati personali.	NO	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,80	CODIFICA:	01.01.16
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Assunzioni professionalità amministrativa e tecnica per l'attuazione del PNRR.				

Assunzioni professionalità amministrativa e tecnica per l'attuazione del PNRR.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Assunzioni professionalità amministrativa e tecnica per l'attuazione del PNRR.	2022													0,00
	ZANZARELLA VINCENZO													

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	233	Indicatore di Attività, misurata sulle assunzioni di professionalità amministrativa e tecnica per l'attuazione del PNRR.	SI	100,00
		[234] Assunzioni professionalità amministrativa e tecnica per l'attuazione del PNRR.		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo PESO: 4,76 CODIFICA: 01.01.17

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Progressione economica orizzontale per il personale dipendente – Bando 2022.**

Progressione economica orizzontale per il personale dipendente – Bando 2022.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Progressione economica orizzontale per il personale – Bando 2022.	2022													0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	236	Indicatore di Attività, misurata sulle attività sviluppate per garantire la progressione economica orizzontale per il personale – Bando 2022. [237] Iniziative ed attività per garantire la progressione economica orizzontale per il personale – Bando 2022.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.18
VALUTAZIONE:	Valutazione struttura				
OBIETTIVO:	Regolamentazione del lavoro a distanza.				

Regolamentazione del lavoro a distanza: nelle more dell'approvazione del 1° PIAO del Comune di San Giovanni R. si pone comunque la necessità di predisporre una provvisoria regolamentazione per lo svolgimento del lavoro a distanza.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Regolamentazione del lavoro a distanza.	2022													0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	238	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed iniziative per la regolamentazione del lavoro a distanza. [240] Sviluppo di azioni ed iniziative per la regolamentazione del lavoro a distanza.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

01.00.00 Linea di mandato	Riorganizzazione della struttura operativa dell'ente e trasparenza della Pubblica Amministrazione
01.01.00 Ambito strategico	Introduzione di un nuovo "Modello di Governance" della struttura comunale, per renderla più efficiente, più efficace e più trasparente

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo operativo	PESO:	4,76	CODIFICA:	01.01.19
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Esecuzione dei controlli di regolarità amministrativa e di gestione secondo il Regolamento comunale				

Esecuzione dei controlli di regolarità amministrativa e di gestione secondo il Regolamento comunale.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Esecuzione dei controlli di regolarità amministrativa e di gestione secondo il Regolamento comunale.	2022													0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	241	Indicatore di Attività, misurata sulla esecuzione dei controlli di regolarità amministrativa e di gestione secondo il Regolamento comunale. [243] Esecuzione dei controlli di regolarità amministrativa e di gestione secondo il Regolamento comunale.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

02.00.00 Linea di mandato	Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo
02.02.00 Ambito strategico	Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio da Pietralcina a San Giovanni Rotondo e Affidamento del servizio per la progettazione cammini turistici.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 02.02.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Adesione al "Sistema Cammino" per il percorso di San Pio da Pietrelcina a San Giovanni Rotondo**

Promozione dell'iniziativa 'La Via della Fede di San Pio', il cammino religioso creato dall'associazione dei Comuni Foggiani per ricordare i luoghi dove Padre Pio ha fatto tappa nel suo percorso da Pietrelcina a San Giovanni Rotondo.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
7 - Turismo	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	206	Indicatore di Efficienza, misurata sulla redazione, presentazione ed approvazione (entro il 31/12/2022) dello schema della convenzione che sarà utilizzata tra gli Enti aderenti all'iniziativa "Sistema Cammino" di San Pio. [207] Redazione, presentazione ed approvazione (entro il 31/12/2022) dello schema della convenzione che sarà utilizzata tra gli Enti aderenti all'iniziativa "Sistema Cammino" di San Pio.	SI	100,00

RISORSE UMANE				
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

02.00.00 Linea di mandato

Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo

02.03.00 Ambito strategico

Affidamento del servizio di Info-Point e apertura nuovo Punto d'Informazione del Parco Nazionale del Gargano.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 02.03.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Affidamento del servizio di Info-Point**

Affidamento del servizio di Info-Point turistico della rete regionale del Comune di San Giovanni Rotondo.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
7 - Turismo	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	208	Indicatore di Attività, misurata sull'affidamento del servizio di Info-Point turistico della rete regionale del Comune di San Giovanni Rotondo. [209] Affidamento del servizio di Info-Point turistico della rete regionale del Comune di San Giovanni Rotondo.	SI	100,00

RISORSE UMANE				
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

02.00.00 Linea di mandato

Implementazione di nuove strategie programmatiche di promozione del turismo

02.04.00 Ambito strategico

Affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato per lo Sviluppo della destinazione Turistica di San Giovanni Rotondo

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 02.04.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Procedura di gara per l'affidamento del servizio di progettazione turistica del territorio comunale**

Affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato per lo Sviluppo della destinazione Turistica di San Giovanni Rotondo.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
7 - Turismo	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	209	Indicatore di Attività, misurata sull'affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato. [210] Affidamento del Servizio di Progettazione di un Piano di Marketing Strategico Integrato.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

03.00.00 Linea di mandato

Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.

03.01.00 Ambito strategico

Potenziamento delle misure di intervento delle Politiche Sociali e del Lavoro.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 03.01.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Bando L. 448/1998 Anno 2020 – Canoni Locazione.**

Governance dei Servizi a tutela dell'emergenza Abitativa: Organizzazione degli strumenti a tutela dell'emergenza abitativa, provvedendo all'approvazione della graduatoria per l'erogazione di fondi per i beneficiari destinatari di provvedimenti di sfratto per morosità incolpevole ex legge 431/98, nonché degli altri strumenti previsti dalla normativa vigente e rendicontazione delle relative spese alla regione Puglia.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione

12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Programma

5 - Interventi a favore delle famiglie

AZIONI

Descrizione

Organizzazione degli strumenti a tutela dell'emergenza abitativa.

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
ZANZARELLA VINCENZO													

Approvazione della graduatoria per l'erogazione di fondi.

2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

Erogazione dei Fondi.

2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	239	Indicatore di Attività, misurata sull'approvazione della graduatoria e l'erogazione di fondi a sostegno delle famiglie per il pagamento dei canoni di locazione. [241] Approvazione della graduatoria ed erogazione di fondi a sostegno delle famiglie per il pagamento dei canoni di locazione.	SI	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

03.00.00 Linea di mandato

Politiche sociali e del lavoro e rapporti con enti ed associazioni.

03.01.00 Ambito strategico

Potenziamento delle misure di intervento delle Politiche Sociali e del Lavoro.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 03.01.02

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Gara per affidamento del servizio di asilo nido.**

Predisposizione ed espletamento della Gara per affidamento del servizio di asilo nido.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1 - Interventi per l'infanzia e per i minori

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Predisposizione della Gara per affidamento del servizio di asilo nido.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
ZANZARELLA VINCENZO														
Espletamento della Gara per affidamento del servizio di asilo nido.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
ZANZARELLA VINCENZO														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	240	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione e sull'espletamento della Gara per affidamento del servizio di asilo nido. [242] Predisposizione ed espletamento della Gara per affidamento del servizio di asilo nido.	SI	100,00



Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

06.00.00 Linea di mandato

Scuola, Sport, Cultura e Tempo Libero

06.01.00 Ambito strategico

Cultura, Istruzione e Servizi ausiliari. Tempo Libero.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 06.01.01

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: Predisposizione procedura di gara per affidamento servizio integrato biblioteca e servizi per la scuola.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione

Programma

5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

4 - Istruzione e diritto allo studio

6 - Servizi ausiliari all'istruzione

AZIONI

Descrizione

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Predisposizione procedura di gara per affidamento servizio integrato biblioteca.

2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

ZANZARELLA VINCENZO

Servizi per la scuola

2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

ZANZARELLA VINCENZO

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO****INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	242	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione procedura di gara per affidamento servizio integrato biblioteca e servizi per la scuola. [244] Predisposizione procedura di gara per affidamento servizio integrato biblioteca e servizi per la scuola.	NO	100,00

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO**

06.00.00 Linea di mandato

Scuola, Sport, Cultura e Tempo Libero

06.01.00 Ambito strategico

Cultura, Istruzione e Servizi ausiliari. Tempo Libero.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 06.01.02

VALUTAZIONE: Valutazione individuale

OBIETTIVO: **Programmazione, affidamenti e gestione della spesa per festività civili, ricorrenze religiose promosse o partecipate dal Comune, feste patronali e programma per l'estate.**

Programmazione, affidamenti e gestione della spesa per festività civili, ricorrenze religiose promosse o partecipate dal Comune, feste patronali e programma per l'estate.

RESPONSABILE: ZANZARELLA VINCENZO

Missione	Programma
7 - Turismo	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Programmazione, affidamenti e gestione della spesa per festività civili, ricorrenze religiose promosse o partecipate dal Comune, feste patronali e programma per l'estate.	2022													0,00

ZANZARELLA VINCENZO

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	245	Indicatore di Attività, misurata sulla programmazione, sugli affidamenti e sulla gestione della spesa per festività civili, ricorrenze religiose promosse o partecipate dal Comune, feste patronali e programma per l'estate. [247] Programmazione, affidamenti e gestione della spesa per festività civili, ricorrenze religiose promosse o partecipate dal Comune, feste patronali e programma per l'estate.	SI	100,00



Scheda obiettivi operativi per responsabile: ZANZARELLA VINCENZO

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

02.02.02 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, favorisce 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:

- intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane, favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere;
- favorire la crescita professionale, promuovendo l'inserimento delle donne nei servizi, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale 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 dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Obiettivi specifici:

- promuovere e potenziare il ruolo dell'Assessore alle Pari Opportunità, evidenziando i compiti e le attività che svolge, al fine di favorire la collaborazione con uffici e servizi, e

promuovere anche all'esterno l'attenzione che l'amministrazione pone alle politiche di genere, assunte come strategiche per la propria pianificazione;

- favorire l'operatività del Comitato Unico di Garanzia, istituito con deliberazione della Giunta n. 217 del 23/10/2014, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- 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, ecc.);
- aumentare nelle posizioni organizzative le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere e per la traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro, il tutto improntato anche sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai responsabili di servizio e dall'amministrazione;
- individuare servizi dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro implementazione e la loro diffusione;
- condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.

Aree di intervento:

- formazione e sviluppo professionale;
- comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo;
- conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- organizzazione del lavoro e politiche di gestione delle risorse umane attente a valorizzare le differenze di genere.

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.

Considerato che l'organico del Comune di San Giovanni Rotondo non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne, il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà quindi orientato a 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 avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

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

Obiettivo n. 1: Programmazione di forme di comunicazione periodiche (via E-mail e/o cartacea), rivolta alle dipendenti e ai dipendenti, sulle tematiche delle pari opportunità.

Obiettivi:

- diffondere una cultura di genere all'interno dell'Ente;
- recepire dati e informazioni;
- creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di genere.

Azioni:

- definizione dei contenuti specifici, attraverso comunicazioni periodiche specifiche e organizzate per temi;
- delineazione di un referente interno a cui fare riferimento rispetto ad eventuali segnalazioni e problemi relativi alle tematiche di genere (il Comitato Unico di Garanzia);
- attivazione di eventuali strumenti tecnici-informatici (newsletter, ecc.).

Risultati attesi:

informazione capillare e diffusa, che contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione rispetto alle azioni che l'amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità.

Nascita di una rete in grado di accogliere e fornire informazioni su tali tematiche.

L'erogazione delle informazioni e l'attivazione della collaborazione con i/le dipendenti sarà periodica e continua.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 2: Definizione e comunicazione degli indicatori e delle statistiche sulle Politiche di Genere nell'Ente.

Obiettivi:

- proseguire ed incentivare l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente nell'ottica di genere;
- produrre statistiche sul personale ripartite per genere nelle varie posizioni professionali.

Azioni:

- definizione degli indicatori strumentali;
- individuazione degli Uffici referenti dei dati;
- definizione dei rapporti di collaborazione con gli Uffici anche nel senso della continuità e sostenibilità dell'iniziativa;
- inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione istituzionale dell'Ente.

Risultati attesi:

la lettura, l'informazione e la promozione dei dati sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, potranno essere utili per approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro e per individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione.

Durata progetto:

- 6 mesi per la fase di lavoro relativa alla definizione degli indicatori, l'individuazione degli uffici referenti dei dati e la definizione dei rapporti di collaborazione con gli stessi uffici;
- cadenza periodica, semestrale, e continuata nei tre anni, per l'aggiornamento e l'erogazione dei dati che verranno inseriti negli strumenti comunicazione istituzionale.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 3: Sviluppo di iniziative di formazione ed aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica di posizione organizzativa, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere".

Obiettivi:

- favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i ed a loro agio;
- dare attenzione alle posizioni organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi ed uffici.

Azioni:

- analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze già realizzate;
- avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione delle posizioni organizzative sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere;
- sperimentazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti di alcuni Uffici e/o Servizi dove la consapevolezza della criticità è più alta (per la presenza di dinamiche negative e/o di forti conflittualità; o per difficoltà ad attivare/creare circuiti di comunicazione positivi/assertivi, per il persistere di una cultura prevalentemente maschile che penalizza e inficia la presenza femminile, ecc.);
- diffusione di risultati e possibili effetti moltiplicatori.

Risultati attesi:

tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche, dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e degli interessi individuali ed avrà lo scopo di supportare i responsabili dei servizi in relazione a momenti decisionali specifici quali valutazione individuale del personale, nomine, ecc. Questo permetterà di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

Durata progetto:

periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 4: Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo.**Obiettivi:**

- favorire la circolarità delle informazioni;
- uniformare ed integrare le procedure e i processi;
- coinvolgerei/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente;
- lavorare per un obiettivo condiviso;
- sperimentare soluzioni atte a favorire la conciliazione vita-lavoro.

Azioni

- studio del valore delle competenze e del sistema di valutazione orientato al genere;
- indagine conoscitiva ed analisi del clima lavorativo nei vari servizi.

Risultati attesi:

questo progetto potrà essere l'occasione per modificare modalità operative professionali e relazionali all'intero degli uffici.

Una gestione del cambiamento positiva ed attenta alle differenze ed alle risorse (oggi spesso vissuta negativamente), dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare ed integrare le differenze, favorire il posizionamento in ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti, e riqualificare i lavoratori e le lavoratrici che rischiano, per il cambiamento, di perdere il proprio ruolo e la professionalità acquisita.

Timing: Anni 2022 – 2023 – 2024

Obiettivo n. 5: Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità.

Obiettivi:

- sviluppare un approfondimento comune e coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli enti di appartenenza e favorire l'informazione su queste tematiche;
- promuovere azioni ed iniziative coordinate, all'interno del proprio ente, volte a favorire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità;
- sviluppare una maggiore conoscenza dell'attività svolta e dei casi affrontati.

Azioni:

- individuazione dei soggetti con cui collaborare, istituzionali e non;
- definizione delle forme di collaborazione;
- attuazione di iniziative specifiche.

Durata progetto:

periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Risultati attesi:

la messa in rete delle competenze specifiche, delle buone prassi e dei progetti realizzati dai vari organismi dovrebbe facilitare la progettazione di interventi mirati, attivare la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione fra le parti e verso l'esterno ed avviare la concertazione di interventi comuni.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

02.02.03. 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 San Giovanni Rotondo ha definito una 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. Si provvederà inoltre, nel corso del presente anno, ad istituire un gruppo di lavoro con il compito specifico di provvedere alla gestione e realizzazione delle attività previste nella suddetta agenda

Il Gruppo di Lavoro è presieduto e diretto dal Segretario Generale, che ne convoca le riunioni e lo coordina.

Il suddetto gruppo, insieme ai dirigenti di settore, avrà ancora il compito di definire (entro la fine dell'anno 2022):

- 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.

Al presente si evidenzia che il Comune San Giovanni Rotondo, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l’uso della piattaforma PagoPA per effettuare il pagamento dei servizi seguenti:

- Servizio: Servizio Entrate; Servizio: Servizio P.L. – Violazione al CdS.

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 a diversi servizi.

Il Comune di San Giovanni Rotondo prevede, infine, di procedere in breve tempo (si è nella fase di studio avanzato), alla completa informatizzazione delle procedure per il rilascio ed il controllo dei libretti dei carburanti agricoli (ex UMA).

Rispetto agli obiettivi di semplificazione/digitalizzazione dei procedimenti amministrativi dell’ente, per gli anni 2022, 2023 e 2024, si individuano i seguenti:

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Segreteria Generale e affari istituzionali	Concessione di patrocini e/o contributi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Risorse umane	Procedimento selettivo per assunzione di dipendente con rapporto di lavoro subordinato	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)
	Espletamento procedure concorsuali	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)
Servizi demografici	Rilascio certificazione anagrafica storica	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione

Settore	Procedimento amministrativo	Note
Servizi demografici	Cambi di residenza	I procedimenti sono oggetto di reingegnerizzazione - digitalizzazione -semplificazione a livello Nazionale nell'ambito del progetto Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR). Saranno quindi implementate tutte le soluzioni approvate a livello Nazionale (Ministero Interno-Sogei-AGID). Sono in corso i cambi residenza su portale ANPR.
Servizi sociali, sanitari e per l'integrazione	Erogazione contributi economici a sostegno dell'affitto	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Inserimento in graduatoria presso le strutture residenziali e semi-residenziali per anziani non autosufficienti	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rimborsi delle spese per i rimpatri delle salme di immigrati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Servizio di assistenza domiciliare	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Sussidi economici erogati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Area Amministrativa e Finanziaria	Rimborsi a contribuenti – riversamenti a Comuni competenti – sgravi di quote indebite e inesigibili di tributi comunali	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Mandato di pagamento	Digitalizzato - Il conferimento della validità giuridica è attribuito dalla firma digitale.
	Richieste di accesso agli atti	Processo da digitalizzare: garantire agli utenti la possibilità di esercitare per via telematica il diritto di accesso, in ogni fase di tale procedimento, compresa la formazione ed invio di copie digitali e duplicati di documenti informatici, con l'esclusione delle sole ipotesi in cui ciò sia impossibile o si riveli inopportuno.
Lavori pubblici e manutenzione della città	Prontuario delle opere minori	Da semplificare: regolamentare gli interventi minori tipo la realizzazione di pergolati, tettoie, pavimentazioni all'aperto ecc. cosicché quelli in conformità al prontuario possano essere realizzati senza alcun titolo abilitativo/comunicazione.
	Risposte ad istanze varie (di cittadini, di enti, esposti, segnalazioni ecc.)	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione

Settore	Procedimento amministrativo	Note
Lavori pubblici e manutenzione della città	Valutazione di incidenza ambientale preventiva	Da semplificare: per interventi sulle facciate e sulle coperture degli edifici in zone SIC-ZPS (tutto l'abitato) in modo da rendere effettivamente liberi (ora sono sottoposti a controllo ambientale) gli interventi di edilizia libera sotto il profilo urbanistico-edilizio.
	Indici di permeabilità delle pavimentazioni esterne	Da semplificare e da definire: quelli al di sotto degli indici da stabilire nei regolamenti comunali diventano attività di edilizia libera.
	Valutazione di incidenza preventiva dei dehors, degli impianti pubblicitari e delle manifestazioni all'aperto ricadenti in area SIC-ZPS,	Da semplificare: fare in modo che questi interventi, nel rispetto degli ulteriori regolamenti di attuazione comunali, non siano sottoposti di volta in volta all'attività istruttoria degli uffici comunali, ma al solo controllo.
	Procedure per il rilascio ed i controlli dei libretti dei carburanti agricoli (ex UMA).	Da informatizzare totalmente nell'anno 2023.
Pianificazione e sostenibilità urbana	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati	Da informatizzare totalmente nell'anno 2024
Ambiente, edilizia privata ed attività produttive	Autorizzazione allo scarico di acque reflue domestiche	Procedimento da semplificare (riduzione termini da 90 gg a 60 gg)
Cultura, sport, giovani e promozione della città	Concessione a terzi di contenitori culturali e/o sportivi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Servizi educativi	Rilascio "buoni libro"	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Polizia locale, sicurezza urbana e protezione civile	Autorizzazione giornaliera (pass) ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazione in deroga al divieto di transito per veicoli superiori a 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazione ZTL per mezzi superiori 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazioni temporanee ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Concessione di contributi ad associazioni di volontariato e promozione sociale che operano in collaborazione con la Polizia Locale	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Riconoscimento Rateazione sanzioni amministrative pecuniarie	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione

Settore	Procedimento amministrativo	Note
Polizia locale, sicurezza urbana e protezione civile	Rimborso somme versate erroneamente dal cittadino	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rilevamento, spedizione e riscossione sanzione per violazione di ordinanze, norme amministrative e disposizioni del Codice della Strada.	Procedimento completamente digitalizzato. Rilevazioni delle violazioni operate con apparecchiature elettroniche.

Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 30% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente. Entro la fine del prossimo anno (2023) si prevede di arrivare e, forse, superare il 40%.

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 Infrasoia Comunitaria	Max 90 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Sopra Soglia Comunitaria	Max 180 giorni

02.02.04. Obiettivi di accessibilità

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni che il Comune di Gravina in Puglia 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-eea2cd068e7c/>).

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).

02.03 Sottosezione Anticorruzione - Aggiornamento del PTPCT

02.03.01. Parte generale

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Con deliberazione della G.M. n. 52 del 27-04-22 ad oggetto **“AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA TRIENNIO 2022-2023-2024.”** sono stati definiti i seguenti obiettivi strategici di ente in materia di corruzione e trasparenza:

- ❖ la standardizzazione, l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione degli atti e dei procedimenti amministrativi di tutti i servizi e uffici comunali, specie delle direzioni tecniche, con aggiornamento degli atti normativi interni alle normative sopravvenute, anche di matrice comunitaria;
- ❖ la crescita diffusa e l'innalzamento del senso collettivo della legalità come valore pubblico da promuovere;
- ❖ la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi comunali;
- ❖ l'implementazione progressiva del flusso dei dati e informazioni, anche non obbligatori, per la pubblicazione in Amministrazione Trasparente intesa come promozione di maggiori livelli di trasparenza e accessibilità informatica in senso generale;
- ❖ la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno;
- ❖ l'incremento in termini quantitativi e qualitativi della formazione, specie in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dei dipendenti;
- ❖ l'individuazione annuale, quale specifico dovere di performance a carico di Dirigenti e Responsabili di Servizi Autonomi, di una percentuale minima di nuovi processi a rischio di corruzione, con le relative misure di prevenzione proposte, da comunicare annualmente all'RPCT per l'inserimento nella Tabella dei Processi in sede di aggiornamento annuale del PTPCT;
- ❖ prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza e del miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate.

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
<p>Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n 190/2012)</p> <p>Sindaco</p>	<p>- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190).</p> <p>(Al fine della procedura di aggiornamento del presente Piano e della definizione degli obiettivi strategici di Valore Pubblico in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stata data comunicazione al Sindaco e successivamente al Servizio Bilancio Finanze e Peg per l'inserimento degli obiettivi strategici di Valore Pubblico in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza declinati nel presente Piano su indirizzo formulato dall'Organo di Governo all' RPCT nell'alveo dell'aggiornamento della Sezione Strategica del DUP 2022/2024.</p>
<p>Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n 190/2012)</p> <p>Giunta Comunale</p>	<p>- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti. Adotta, inoltre, tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.</p>
<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione</p> <p>RPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • predisporre il documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (d'ora in poi, "<i>documento di pianificazione</i>"), integrato con le altre sezioni del PIAO; • verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012) e propone le necessarie modifiche del PTCT, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012); • definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, su proposta dei dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione; • segnala eventuali disfunzioni al Nucleo di Valutazione (OIV) e segnala all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste; • verifica l'idoneità del documento di pianificazione e propone modifiche quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Ente; • verifica l'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione nel suo insieme attraverso il monitoraggio e riesame dello stesso; • verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti a rischi corruttivi; • provvede agli adempimenti previsti da ANAC per l'acquisizione e il monitoraggio dei documenti di pianificazione attraverso piattaforma informatica; • vigila sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate; • risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi; • riceve le segnalazioni di whistleblowing e le gestisce secondo la procedura approvata. <p>[Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la trasparenza (acronimo RPCT) del Comune di San Giovanni Rotondo è il Segretario Generale in pectore (attualmente Dott. Vincenzo Zanzarella)],</p>

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Soggetti	Compiti e Responsabilità
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none">• propongono all'RPC le misure di prevenzione, con particolare riguardo a quelle specifiche;• assicurano l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati e verificano le ipotesi di violazione facendone tempestiva comunicazione all'RPCT e all'UPD entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti;• adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ordinaria e funzionale, nonché l'avvio della rotazione straordinaria entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti dei dipendenti assegnati (anche ai fini dell'art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);• attuano, con responsabilità personale, le misure generali e specifiche contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. e rispondono dell'attuazione delle stesse da parte di tutto il personale loro assegnato (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012), con attuazione infrannuale del monitoraggio di I livello delle misure, certificandolo in sede di autovalutazione;• effettuano con cadenza semestrale, attestandolo di averlo effettuato nel report semestrale infrannuale, il monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'Ente assumono decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento all'erogazione di contributi, sussidi, etc. ed i beneficiari delle stesse;• provvedono alla tempestiva eliminazione delle anomalie e ad informare d'ufficio, con eguale cadenza temporale, il Responsabile dell'Anticorruzione circa le misure attuative adottate;• propongono al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, entro il 10 Marzo di ogni anno ed a valere per l'anno, il piano annuale di formazione del proprio settore anche con eventuale riferimento alle materie inerenti alle attività a rischio di corruzione individuate;• con riferimento agli obblighi di trasparenza, i Dirigenti costituiscono la diretta fonte informativa dei dati da pubblicare (art 43, comma, D. Lgs. n. 33/2013), e sono direttamente e personalmente responsabili della veridicità e qualità del contenuto dei dati pubblicati e del loro costante aggiornamento in corso d'anno, provvedendo a tanto (tramite i referenti di pubblicazione) "tempestivamente" (e comunque non oltre 7 giorni lavorativi dall'adozione degli atti nel corso dell'anno, laddove non venga stabilito dal Piano o dalla legge un diverso più lungo termine), alla pubblicazione dei dati e/o delle informazioni obbligatorie, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal presente Piano, avvalendosi dei dipendenti nominati referenti e comunicati / confermati all'inizio dell'anno al Responsabile della Trasparenza;• controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico, effettuando l'istruttoria di competenza in relazione alla tipologia di richiesta sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016;• per il necessario monitoraggio di I livello attribuito dal Piano ai Dirigenti (e alla P/O della Polizia Locale facente funzioni di Comandante circa l'attuazione delle misure programmate in capo ai dipendenti loro assegnati in conformità alle disposizioni declinate dal presente Piano) redigono in corso d'anno e trasmettono d'ufficio all'RPCT e all'OIV n. 2 report infrannuali, dei quali il 1° dovrà pervenire all'RPCT e all'OIV alla data del 15 Giugno di ogni anno ed il 2° alla data ultima del 30 Novembre di ogni anno che viene opportunamente anticipata rispetto al termine di fine d'anno per consentire all' RPCT di acquisire in tempo utile all'istruttoria i dati necessari per svolgere la relazione di fine anno sull'attività svolta, stabilita dalla Legge n. 190 2012, al 15 Dicembre, salvo eventuali differimenti dell'ANAC. Si precisa che in sede di 2° report semestrale i Dirigenti e/o il Comandante della P.L. dovranno attestare e rendicontare in autovalutazione all'RPCT anche eventuali attività poste in essere in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché eventuali fattori di criticità e/o rischio emersi a fine anno con le correlative iniziative e misure gestionali assunte nel mese di dicembre, così da assicurare la continuità del monitoraggio in corso d'anno. <p>I Dirigenti hanno l'obbligo, direttamente e indirettamente, tramite i loro dipendenti e i dipendenti nominati referenti delle pubblicazioni, di svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile Anticorruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). In particolare, devono trasmettere al responsabile per la prevenzione della corruzione, con cadenza "semestrale" e con un report infrannuale, le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando all'RPCT le eventuali criticità e qualsiasi anomalia accertata, costituente mancata attuazione del piano. Di tali informazioni ricevute il responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto nella adozione del proprio rapporto annuale;</p> <p><i>(Le omissioni, i ritardi, le carenze e le anomalie rispetto agli obblighi previsti nel presente Piano costituiscono elementi di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare del dirigente e saranno segnalate all'OIV per l'incidenza sulla valutazione della Performance dirigenziale).</i></p>

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Soggetti	Compiti e Responsabilità
Il Delegato del RPCT alla Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> • supporta il Segretario nella sua attività di aggiornamento annuale dei Piani e per il funzionamento del sistema di rilevazione dei controlli interni di qualità dell'Ente come segretario della SIC; • supporta il Segretario in tutti gli adempimenti collegati alla verifica dell'attuazione in corso d'anno delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle criticità emergenti nella Sezione Amministrazione Trasparente; • redige e trasmette d'ufficio all' RPCT un report sull'andamento, in corso d'anno, dei flussi informativi di pubblicazione per le varie Sottosezioni e griglie di Amministrazione Trasparente, segnalando dati (in percentuali) di completezza dei flussi informativi da parte dei vari servizi, anomalie, criticità e inadempimenti e suggerendo misure tempestive e correttive per gli Uffici ed i Servizi; • effettua controlli a campione in corso d'anno sulla Sezione Trasparenza (anche tramite visure congiunte con l'RPTC), con comunicazione successiva del report di controllo agli uffici interessati e per conoscenza all'OIV per l'adozione delle urgenti misure correttive. <p>(L'assolvimento dei compiti di Delegato alla trasparenza rileverà ad ogni effetto, in sede di valutazione annuale, per la valutazione della performance individuale ed organizzativa dello stesso. L'Organismo Indipendente di Valutazione dovrà tenere conto, a tal proposito, della scheda per il giudizio valutativo annualmente espressa dal Segretario Generale in ordine all'assolvimento dei predetti compiti da parte del già citato Delegato alla trasparenza).</p>
Il Sistema Informativo Comunale e i referenti delle pubblicazioni	<ul style="list-style-type: none"> • supportano il Segretario Generale e RPCT nell'attività di interrelazione e connessione per il monitoraggio della macrostruttura organizzativa dell'Ente in ordine all'attuazione del presente Piano, sia ai fini delle misure di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza; • attività collaborativa e di supporto, referente ed informativa nei confronti del RPCT in materia di monitoraggio inerente agli obblighi di rotazione del personale; • esercitano funzioni di raccordo ed ausilio tra i vari responsabili dei Servizi o di singoli uffici tenuti agli obblighi di pubblicità secondo le declaratorie approvate; • segnalano tempestivamente al delegato della Trasparenza (e comunque entro 5 giorni lavorativi) le necessarie ed urgenti misure correttive e/o d'intervento sugli uffici e servizi interessati da assumere, al fine di garantire il flusso costante delle pubblicazioni in corso d'anno.
Altre figure	<p>1. Responsabile e "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette è il referente per le eventuali segnalazioni di operazioni sospette all'UIF.</p> <p>2. Responsabile per la protezione dei dati (RPD): è stato individuato in base ad un contratto di servizi stipulato con persona giuridica esterna all'Ente ed è da ritenersi figura di riferimento anche per il RPCT (PNA 2019, pag. 98), come (ad esempio) nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato nelle cui ipotesi può essere chiamato a fornire funzioni di supporto e collaborazione all'RPCT.</p>
O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione)	<ul style="list-style-type: none"> • partecipa al processo di gestione del rischio; • verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni in tema di prevenzione della corruzione; • verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata all'attuazione del PTPC dell'anno di riferimento. • verifica che i dirigenti prevedano, tra gli obiettivi da assegnare ai propri collaboratori, anche il perseguimento delle attività ed azioni previste dal Piano; • svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); • esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); • ha la facoltà di richiedere, al responsabile anticorruzione, informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D.	<ul style="list-style-type: none"> • svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001); • provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); • propone al RPCT l'adeguamento del Codice di comportamento e vigila sull'esecuzione del Codice di comportamento da parte dei dipendenti all'interno dell'Ente, con obbligo dei componenti di segnalare entro 3 giorni lavorativi le inosservanze al Presidente dell'UPD/RPCT e al Servizio Personale, attivando contestualmente i provvedimenti disciplinari di competenza; • si attiva nei casi di comunicazioni affinché, nel rispetto del principio del contraddittorio, il RPCT inoltri all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'OIV, relativamente ai dipendenti, P.O. e Capi Servizio e/o Dirigenti, comunicazione circa i soggetti che non hanno attuato correttamente le misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
Le P.O. ed i Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • partecipano al processo di gestione del rischio; • osservano le misure contenute nel P.T.P.C. T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012); • segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); • segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento); • sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione; • sono obbligate, a decorrere dal 2020, alle dichiarazioni annuali di inconferibilità e/o incompatibilità con le stesse modalità stabilite per i Dirigenti.
Collaboratori a qualsiasi titolo e personale a tempo determinato dell'Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T e nel Codice di Comportamento; • segnalano le situazioni di illecito (vd Codice di comportamento).

La struttura a disposizione del RPCT e il modello organizzativo

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è in carico al **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**, individuato nella figura del **Segretario Generale, Dott. Vincenzo Zanzarella**.

L' RPCT è supportato e/o può essere supportato nella propria attività da alcune figure:

- un funzionario (in staff all'RPCT) a tempo pieno, per la prevenzione della corruzione e monitoraggio e per l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti;
- un funzionario (in staff all'RPCT) a tempo pieno, per le attività in ambito di trasparenza;
- un gruppo di lavoro, nel quale vengono coinvolti - oltre ai due funzionari in staff all'RPCT - l'intera Struttura Interna di Audit in Staff al Segretario Generale /RPCT (S.I.C.), fino a un massimo di 4 persone, compreso il Delegato alla trasparenza con funzioni verbalizzanti.

Processo e modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il presente Piano/Sottosezione è stato redatto e proposto dall'attuale Segretario Generale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con il coinvolgimento, nel nuovo processo d'identificazione del rischio corruttivo e di mappatura dei processi con metodo qualitativo (oltre che di programmazione delle misure specifiche di prevenzione, come previsto dal PNA 2019), di Dirigenti e di funzionari titolari di Servizi Autonomi, ed è stato adottato previa esperita procedura aperta, finalizzata al coinvolgimento anche di cittadini, enti ed associazioni portatrici di interessi collettivi, nonché di organizzazioni sindacali e di categoria.

A tale scopo si evidenzia che il RPCT ha pubblicato (sul sito informatico istituzionale ed in Sezione Trasparente), a far data dall'01.12.2021, un avviso pubblico contenente l'invito ai cittadini ed a tutti gli Stakeholder a far pervenire eventuali proposte in merito all'aggiornamento per il corrente anno dei contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, successivamente pubblicato in Amministrazione Trasparente, ed ha coinvolto e partecipato (nella procedura di aggiornamento del presente PTPCT) i Dirigenti, il Comando di P. L. ed il Servizio di Avvocatura e per essi tutti gli uffici comunali, in conformità alla nuova metodologia ed ai nuovi processi e metodi d'individuazione e di mappatura del rischio corruttivo, coerentemente e conformemente alle previsioni indicate nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Successivamente il RPCT ha proceduto a coinvolgere l'Organo di Governo nella procedura di aggiornamento del PTPCT 2022-2024, in conformità a quanto indicato tra i principi strategici dal PNA 2019, con particolare riguardo alla definizione degli obiettivi strategici di competenza dello stesso, da recepire contestualmente nella Sezione strategica del DUP 2022/2024 e nella Sottosezione del redigendo PIAO, a norma dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e successiva Legge di conversione.

Infine ha proceduto a coinvolgere, nel processo di aggiornamento del presente Piano, anche i componenti dell'OIV, per eventuali proposte da inserire anche nel redigendo PIAO.

La predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenendo conto degli obiettivi strategici assegnati, avviene come segue:

1. Incontri di mappatura dei processi con i diversi Settori dell'Ente.

Almeno una volta all'anno, l'RPCT e il suo staff incontrano i Dirigenti dei diversi Settori dell'Ente, allo scopo di rivedere i processi di cui hanno la responsabilità, analizzare le misure programmate per la riduzione del rischio corruttivo, mappare eventuali nuovi processi, valutare le novità normative o organizzative intervenute e più in generale

confrontarsi sul sistema in atto allo scopo di apportare, nel caso, le opportune modifiche e di introdurre eventuali ulteriori misure specifiche, o se le misure siano ridondanti o eccessive.

La mappatura di tutti i processi è stata aggiornata nel corso dell'anno 2021 ed agli inizi del presente anno, secondo le indicazioni metodologiche date da ANAC nel PNA 2019, con il coinvolgimento dell'intera struttura dell'Ente.

2. Verifiche sull'attuazione delle misure

Almeno due volte l'anno, in occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti e nell'attività di monitoraggio conclusivo, l'RPCT e il suo staff verificano l'attuazione da parte dei Settori degli interventi programmati nel documento di pianificazione.

3. Monitoraggio dati

Vengono monitorati i dati relativi a:

- sentenze passate in giudicato;
- procedimenti giudiziari e disciplinari in corso;
- decreti di citazione in giudizio riguardanti: i delitti contro la PA; i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- n. e tipologia delle segnalazioni pervenute all'URP;
- presenza del comune di San Giovanni Rotondo sulla stampa in accezione negativa di immagine/reclami;
- risultanze delle più recenti indagini di Customer Satisfaction.

4. Consultazione con stakeholders esterni

Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito internet dell'Ente allo scopo di acquisire osservazioni e suggerimenti da cittadini e altri stakeholders, da inserire eventualmente nel documento di prossima approvazione.

5. Predisposizione e approvazione

Sulla base delle informazioni di cui ai precedenti punti, al contesto esterno e interno, alle novità normative e alle eventuali indicazioni di ANAC, l'RPCT predispone la bozza di documento di pianificazione, che presenta preliminarmente in Giunta perché venga poi integrato nel PIAO per l'approvazione definitiva.

6. Diffusione

Il Documento di Pianificazione viene illustrato al Nucleo di Valutazione. Tutto il personale dell'Ente viene informato sulla sua adozione mediante specifico avviso, in modo che possa collaborare all'attuazione delle misure in esso previste. Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito web dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, insieme al PIAO, di cui costituisce una sottosezione.

7. Inserimento in piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT

I dati e le informazioni contenute nel Documento di Pianificazione vengono poi caricati in base alle indicazioni dell'Autorità sulla piattaforma di acquisizione dei PTPCT che ANAC stessa mette a disposizione sul proprio sito.

Il Documento di Pianificazione contiene misure di trattamento del rischio che, nel loro insieme, coinvolgono e interessano tutti gli uffici e tutte le attività del Comune. Quindi, l'effettiva attuazione delle attività previste dal Piano non è possibile, senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione, come tra l'altro indicato nel Codice di Comportamento.

La violazione delle misure del Piano costituisce illecito disciplinare ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

Rischi corruttivi e trasparenza

La valutazione del rischio di corruzione rappresenta un'attività centrale per la costruzione della strategia di prevenzione della corruzione nella nostra amministrazione e viene espressamente richiesta anche dalla Legge n. 190/2012 e successivamente richiamata dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti e dallo stesso decreto legge n. 80/2021, istitutivo del presente PIAO.

La Parte II del PNA 2019 (§ 1 – Finalità) cita: “Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)”.

In generale, gestire un rischio significa ridurre l'incertezza rispetto ad un evento che potrebbe accadere e che potrebbe causare un danno. Tuttavia, il rischio di corruzione

sembra avere delle particolari caratteristiche che richiedono di guardare anche oltre la dimensione strettamente organizzativa.

Facendo un parallelo con il coronavirus, che nella maggior parte delle persone non dà sintomi, ma in un ristretto e ben determinato numero di casi può generare patologie che richiedono un ricovero e che possono mandare letteralmente in tilt il sistema sanitario pubblico, anche le politiche di prevenzione nella PA dovrebbero prevedere misure diffuse di gestione delle relazioni e di identificazione e isolamento degli asintomatici, cioè degli Agenti pubblici che si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Ecco perché, assieme alla focalizzazione sui processi a rischio, noi pensiamo sia utile anche esplorare la dimensione relazionale. In pratica, dobbiamo imparare a prevedere (identificare con un certo anticipo) le possibili situazioni di conflitto di interessi e le reti di relazioni su cui corrono gli interessi che entrano in conflitto.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla "mappatura dei processi".

Ai fini dell'analisi della "nuova" metodologia proposta dall'ANAC per la gestione del rischio corruttivo nel PNA 2019 All.1), caratterizzata dall'elaborazione di nuovi indicatori per la costruzione delle aree di rischio con approccio graduale per le Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo a regime sin dall'aggiornamento 2021/2023, si evidenzia che la fase propriamente di gestione del rischio, a sua volta, si articola nelle seguenti tre diverse fasi:

- 1) Analisi del contesto;
- 2) Valutazione del rischio;
- 3) Trattamento del rischio.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per l'anno 2021 pubblicata in Amministrazione Trasparente, in relazione ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La "mappatura" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- **identificazione;**
- **descrizione;**
- **rappresentazione.**

Sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2019, è stato elaborato, quindi, l'aggiornamento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190 del 6 novembre 2012, attraverso l'individuazione di misure generali e specifiche finalizzate a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune di San Giovanni Rotondo per il triennio 2022 – 2024.

Al Piano della Prevenzione della Corruzione sono connessi il Codice di comportamento dell'Ente. Il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di San Giovanni Rotondo è stato aggiornato e adeguato alle Linee Guida dell'ANAC (Deliberazione della G.M. n. 52 del 29-03-21); il Regolamento sul funzionamento dei controlli interni; il Piano della Performance/P.D.O. come definito nel presente PIAO - Sotto Sezione Performance 2022/2024 e gli atti organizzativi annuali del Segretario Generale inerenti i controlli interni di regolarità successiva e la conseguente reportistica semestrale; le misure organizzative interne di controllo di regolarità successivo sugli interventi di sostegno straordinario di cui al D.L. 73/2021 previsti nel corso della pandemia da Coronavirus.

02.03.02. Il contesto esterno – valutazione di impatto

In aggiunta a quanto illustrato nella sotto-sezione 01.02 “Il contesto esterno” del PIAO, con riferimento ai temi della legalità e ad alcune delle aree a maggior rischio corruttivo, occorre considerare i seguenti elementi di relazione e raccordo con stakeholders locali. Già nell’anno 2016 la relazione del Ministro degli Interni al Parlamento evidenziava che nella Regione Puglia le indagini hanno messo in luce la "capacità d'impresa" del crimine organizzato che utilizza il flusso di denaro non solo nei mercati illeciti ma anche nell'economia legale: “La criminalità organizzata pugliese continua ad essere caratterizzata dalla mancanza di un vertice comune ed aggregante, anche per l’assenza di capi carismatici), da un’accentuata frammentazione e, ciclicamente, dall’insorgenza di tensioni e scontri.

I numerosi gruppi malavitosi organizzati sono, prevalentemente, impegnati nel controllo del proprio territorio con la gestione delle classiche attività estorsive e del narcotraffico piuttosto che nel tentativo di creare una nuova struttura strategica unitaria capace di selezionare obiettivi di più alto spessore e consentire di espandere il predominio in altre aree del Paese.

Solo sporadicamente si possono individuare compagini più uniformi, connotate da linee di azione comuni e da interessi più qualificati, quali l’infiltrazione del tessuto economico-impresoriale.

La significativa fluidità delle strutture interne e la forte versatilità fanno in modo, inoltre, che la criminalità pugliese persegua una logica commerciale con numerosi momenti di incontro, di scambio e di collaborazione con organizzazioni delinquenziali eterogenee.

A tal proposito, si sottolinea come il territorio regionale sia da sempre un’area strategica per tutta una serie di traffici, in primis quello della droga, ma anche quello delle armi e quello rappresentato dalla tratta e dallo sfruttamento dell’immigrazione clandestina. In termini generali, “il panorama criminale della regione, presenta alcune situazioni di criticità, soprattutto nel barese e nel foggiano. In particolare, l’area foggiana si caratterizza per la coesistenza di una pluralità di sodalizi, più o meno strutturati, che non fanno riferimento ad una “cupola” intesa come struttura di vertice. Ciascun gruppo delinquenziale, con organizzazione interna di tipo verticistico, influenza porzioni territoriali circoscritte con una tendenza ad espandersi nel resto della provincia.”

“I sodalizi pugliesi continuano a caratterizzarsi per il forte dinamismo nel traffico di sostanze stupefacenti (attraverso la continua interazione con i sodalizi albanesi, serbi, montenegrini, bosniaci e kosovari per lo smistamento dei carichi di droga diretti alle

piazze di spaccio del centro e nord Italia), nel traffico di armi, nonché per favorire l'immigrazione clandestina (albanesi, cinesi, romeni e nigeriani)”.

Alle estorsioni si accompagna spesso l'usura, praticata con moduli diversamente articolati. Accanto alle attività illecite tradizionali, emerge il frequente ricorso alla perpetrazione di truffe, finalizzate anche all'indebita concessione di erogazioni pubbliche o compiute nel settore della previdenza sociale.

Con riguardo ai reati ambientali, la Regione si è confermata crocevia di rilevanti traffici illeciti di rifiuti: sono presenti anche diverse aree adibite a scariche abusive di rifiuti speciali.

La gestione dell'emergenza Covid-19, anche nel 2021, ha causato stravolgimenti nel contesto esterno e cambiamenti delle procedure che hanno parzialmente inficiato il confronto reale con i trend degli anni precedenti, necessario per evidenziare scostamenti anomali nelle procedure a maggiore rischio. In particolare:

- aumento della disponibilità di risorse economiche provenienti da finanziamenti esterni;
- aumento delle soglie per gli affidamenti diretti;
- semplificazione delle procedure di assegnazione di fondi e sovvenzioni.

Consolidare il controllo del territorio come condizione imprescindibile per qualsiasi strategia criminale di accumulo di ricchezza. È uno dei fattori messi in evidenza dalla Relazione semestrale della Direzione Investigativa Antimafia relativa al primo semestre del 2021, presentata al Parlamento dal ministro Luciana Lamorgese.

“Foggia è la componente significativa e importante della Quarta Mafia e quindi rappresenta oggi uno dei primi obiettivi di contrasto alle organizzazioni criminali di matrice mafiosa. Una mafia, quella di Foggia, che si infiltra nelle attività economiche che non spara soltanto, usa violenza per sottomettere la popolazione, per far soggiacere le imprese e, inoltre, condiziona le Pubbliche Amministrazioni ...”. Queste le parole del Procuratore Nazionale Antimafia, Federico Cafiero DE RAHO, pronunciate in occasione di un incontro tenuto il 29 settembre 2021 presso l'Aula Magna del Dipartimento di Economia dell'Università di Foggia nell'ambito del ciclo di eventi organizzato da “Parliamo di (anti)mafia”.

La descrizione del contesto malavitoso foggiano riecheggia quella già delineata dallo stesso Procuratore nel corso della conferenza stampa relativa all'inchiesta “Decimabis” del 16 novembre 2020 dove la mafia foggiana era stata definita come “il primo nemico dello Stato”. A Foggia la pervicace capacità di permeare il tessuto economico è alla base dello spirito di rinnovamento della criminalità organizzata che si orienta verso un modello

più evoluto di “mafia degli affari” attraverso la costante ricerca di un equilibrio tra tradizione e modernità.

La moderna competitività criminale della mafia foggiana che è pronta a cogliere e a sfruttare le nuove ed innovative sfide della globalizzazione si realizza nelle attività economiche lecite dove trae l'opportunità di conseguire elevati guadagni disponendo tra l'altro di forme di collegamento più o meno strutturate con gli ambienti dell'establishment cittadino.

Protagonista della settima guerra di mafia, combattuta a Foggia contro il clan facente capo ai SINESI-FRANCAVILLA, la batteria MORETTI-PELLEGRINO-LANZA dotata di pervicace forza e carisma criminale estenderebbe la propria influenza mafiosa nell'Alto Tavoliere, nell'area garganica e nel basso Tavoliere.

Il clan SINESI-FRANCAVILLA è tradizionalmente collegato ai cd. MONTANARI dell'area garganica e ai NARDINO di San Severo. Opera prevalentemente nel capoluogo di provincia ed è attivo nelle estorsioni, nei traffici di stupefacenti, usura, riciclaggio nonché nel gioco illegale.

Scenario complesso risulta essere quello della macro-area del Gargano, dove si intersecano dinamiche ed influenze di più sodalizi con forte vocazione verticistica, basati essenzialmente su vincoli familiari e non legati tra loro gerarchicamente. Tra questi lo “zoccolo duro” è rappresentato dal clan dei cd. MONTANARI, che ha catalizzato elementi vecchi e nuovi provenienti da diversi gruppi locali, riuscendo a penetrare anche nel tessuto economico.

Nel territorio la storica contrapposizione tra due clan rivali si conferma ancora come valida ed attuale chiave di lettura per le evoluzioni strutturali dell'intero promontorio, sebbene debba tenersi conto di alcuni indicatori sintomatici degli equilibri e assetti criminali. Tra questi sicuramente si annovera il citato ruolo di elemento di raccordo tra i clan garganici e le consorterie criminali di Vieste, indagato nella già menzionata inchiesta che il 24 aprile 2021 “ha consentito di acclarare in maniera univoche gravissime accuse” nei confronti di un magistrato del capoluogo pugliese. Il clan dei cd. MONTANARI risulta allo stato dotato di maggiore influenza nell'area garganica, grazie ad un processo evolutivo generatosi non solo dalla centralità acquisita nel traffico di stupefacenti anche fuori regione, ma dalla capacità imprenditoriale finalizzata al controllo dei settori economici più importanti e remunerativi.

Mimetizzando i caratteri più cruenti ed efferati dell'organizzazione la mafia garganica riesce, infatti, a penetrare nel tessuto socio-economico controllandone i settori più importanti.

Di particolare interesse per la capacità di stringere alleanze, appaiono peraltro le risultanze giudiziarie connesse con le operazioni congiunte coordinate dalla DDA di Reggio Calabria “Handover”, rispettivamente condotte dalla Polizia di Stato, e “Pecunia Olet” condotta da Carabinieri e Guardia di finanza che hanno colpito la cosca PESCE-BELLOCCO. Tra i 53 indagati figurano 2 “garganici” di cui un elemento di spicco della criminalità organizzata già protagonista della sanguinosa faida che da tempo insanguina il promontorio garganico. Significativo è il riconoscimento che i calabresi attribuiscono nel traffico e cessione di stupefacenti ai garganici quali “padroni dell’erba”, a conferma della saldatura tra la predetta cosca calabrese e la mafia garganica.

Oltre agli stupefacenti i sodalizi del promontorio foggiano controllerebbero il tessuto economico dell’area e segnatamente, quello agricolo-pastorale.

La pervasività del fenomeno mafioso nel tessuto economico garganico si manifesta anche nel territorio di Sannicandro Garganico (FG) a nord del promontorio dove la guerra tra clan ha nel tempo sviluppato sinergie con la criminalità organizzata sanseverese e garganica assumendo un ruolo strategico anche in ambito extraregionale grazie alle nuove leve. L’area di San Giovanni Rotondo rappresenta uno snodo strategico e di interesse per le altre espressioni criminali della zona come conferma l’arresto nel mese di maggio di un pregiudicato, figura emergente e di rilievo della criminalità organizzata della provincia di Foggia.

Il soggetto sebbene legato alla società foggiana in particolare alla batteria MORETTI-PELLEGRINO-LANZA, interagiva con i clan garganici, confermando come il promontorio rappresenti nelle dinamiche mafiose una delle principali cerniere della provincia.

Sul territorio sarebbe confermata la presenza di un famigerato clan, grazie ad un costante avvicendamento tra vecchie e nuove leve, soprattutto nel settore dello spaccio di sostanze stupefacenti e nel racket delle estorsioni.

A dimostrazione del carattere familistico della criminalità mafiosa garganica, nel semestre in esame non sono mancati episodi che hanno evidenziato il coinvolgimento diretto in eventi criminali dei rampolli delle famiglie mafiose. Ciò in particolare è emerso dall’operazione dei Carabinieri che il 17 aprile 2021 ha portato all’arresto tra gli altri, di un minorenne figlio di un esponente di vertice di un noto clan.

Si ritiene di confermare per il presente anno, ai fini del processo di valutazione del rischio corruttivo sui processi comunali, la medesima valutazione condotta nei precedenti Piani relativamente all’analisi del contesto esterno e del suo impatto.

02.03.03. Il contesto interno – valutazione d'impatto

Il contesto interno è stato illustrato nella sotto-sezione 03.01 “Struttura organizzativa” del PIAO. Il Comune di San Giovanni Rotondo, come si è visto, è un Ente articolato e complesso. Sul fronte della prevenzione della corruzione e trasparenza, occorre sottolineare alcuni punti di forza che contribuiscono alla strategia complessiva di prevenzione della corruzione.

Strumenti interni a supporto dell'attività amministrativa

L'RPCT e il suo staff mettono a disposizione, tramite il web ed il portale dell'Ente, numerosi strumenti di supporto utili al personale amministrativo per lo svolgimento della propria attività quotidiana. Si tratta di check-list di controllo per la redazione di diverse tipologie di atti, note operative del RPCT che forniscono interpretazioni, suggerimenti e schemi per l'attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione per la prevenzione della corruzione e trasparenza, note di sintesi in esito ai controlli successivi di regolarità amministrativa degli atti, meccanismi informatici a supporto della pubblicazione in Amministrazione Trasparente delle più diffuse tipologie di Determinazioni e Deliberazioni per le quali il D. Lgs 33/2013 e/o altre norme prevedono l'obbligo di pubblicità.

Educazione alla legalità a scuola e sul territorio

L'Ufficio di Segreteria, in collaborazione con diversi soggetti intra-comunali (Polizia Municipale in primis) ed esterni, elabora e gestisce, a volte, Itinerari ed interventi di Educazione alla Legalità nelle scuole, con gli obiettivi di:

- Promuovere tra gli adolescenti la cultura della legalità, il rispetto delle regole e la responsabilità verso sé stessi e come cittadini.
- Sviluppare la coscienza democratica, lo spirito di partecipazione e la responsabilità sociale nei ragazzi.
- Migliorare le relazioni tra ragazzi e tra ragazzi e insegnanti, cercando di prevenire e gestire fenomeni di bullismo, prevaricazioni, cyberbullismo, discriminazioni, ecc.
- Promuovere la fiducia dei ragazzi nelle Istituzioni preposte a governare, a diverso titolo e con diverse competenze, il tema della sicurezza e della legalità.
- Promuovere la conoscenza e l'utilizzo in sicurezza della rete internet e dei principali social network e stimolare un uso degli stessi in modo consapevole e critico.

Le attività di prevenzione nelle scuole spesso sono integrate con le attività che vengono realizzate sul territorio anche attraverso controlli mirati da parte della locale polizia.

02.03.04. Misure generali di prevenzione della corruzione

Misure generali di prevenzione: i doveri di comportamento dei pubblici dipendenti

Il recente PNA 2019 nella sua Parte III reca un'approfondita disamina ricognitiva (sulla scorta dei precedenti PNA e dei loro aggiornamenti) alle "misure generali di prevenzione," che si caratterizzano per la loro capacità di agire sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione in senso trasversale sull'intera Amministrazione, diversamente da quelle "specifiche" che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e che, pertanto, vanno contestualizzate rispetto alla Amministrazione di riferimento.

Pertanto, in sede di aggiornamento 2022 del presente Piano viene riconfermata, in simmetria metodologica con il PNA 2019, la ricognizione generale, in quanto ritenuta utile ed opportuna, secondo la valutazione dell'ANAC, delle misure indicate circa l'imparzialità soggettiva dei funzionari e dei dipendenti pubblici, in conformità dell'elencazione che segue, dando atto che per alcune misure generali, oltre alla descrizione ed al riferimento normativo, si forniscono nuove indicazioni per la loro attuazione nell'Ente (in linea con i contenuti del richiamato PNA), come disposto per la rotazione straordinaria e per le misure alternative alla rotazione ordinaria suggerite dal PNA, mentre per le misure specifiche si rinvia a quelle declinate partitamente nella Tabella delle Misure Generali e Specifiche, laddove per il conflitto d'interesse viene effettuata una disamina più specifica e particolare dell'esito dell'analisi operata sul contesto esterno, nell'alveo del paragrafo ad esso dedicato ed in ragione della rilevanza della misura attribuita dall'ANAC a tale istituto, ed alla stregua del contesto interno dell'Ente, che dovrà considerarsi integrata da quanto disciplinato nel Codice Comunale di Comportamento attuativo delle Linee Guida ANAC di cui alla deliberazione n.177 del 19/02/2020.

A ciascun dirigente spetta promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento nella struttura assegnata, favorire la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza, nonché fornire assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo. Spetta sempre ai Dirigenti, con il coinvolgimento degli U.P.D., la vigilanza costante sull'attuazione delle misure previste dal Codice; la valutazione individuale dei dipendenti, in coerenza con gli esiti dell'attività di vigilanza da parte dei Dirigenti, deve tenere conto di eventuali violazioni emerse.

L'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione del Codice di comportamento avviene invece in occasione del monitoraggio sul documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione; ogni anno, l'U.P.D. informa il RPTC sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

Applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico (Dlgs. n. 39/2013)

In applicazione del Dlgs. n. 39/2013, prima di attribuire qualsiasi incarico (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali, incarichi di amministratore di enti pubblici o enti privati in controllo pubblico, oppure di enti di diritto privato regolati o finanziati) si acquisiscono dagli interessati le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le dichiarazioni sono verificate rispetto alla presenza di eventuali condanne, anche con sentenze non passate in giudicato, e ad eventuali incarichi precedenti ricoperti che possano determinare l'inconferibilità o incompatibilità di incarichi (richiesta certificati del Casellario Giudiziale e dei Carichi penali pendenti, visure Registro imprese e Anagrafe degli amministratori locali e regionali). Inoltre, come previsto dal Dlgs. 39/2013, gli interessati rendono nel corso dell'incarico le dichiarazioni annuali di assenza di cause di incompatibilità. Tutte le dichiarazioni sono trasmesse al RPCT e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti misure sia generali che specifiche riferite all'applicazione del D. Lgs 39/2013. Le misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi sono anche misura generale attenzionata di tanto in tanto attraverso l'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa, mediante specifici focus.

Il PNA 2019, inoltre, ricorda che l'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che svolge, dunque, nell'amministrazione un ruolo essenziale per l'attuazione della disciplina.

Si ricorda che gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 33/2013.

Viene previsto per ogni Dirigente di Direzione, a regime, l'obbligo di acquisire le dichiarazioni d'inconferibilità/ incompatibilità concernenti i dipendenti cui hanno conferito la posizione organizzativa o la posizione di alta specializzazione, che dovranno annualmente essere pubblicate in Sezione Amministrazione Trasparente.

Adempimenti in materia di conflitto d'interessi e Pantouflage

Il Pantouflage, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 che, modificando l'art. 53 del d.lgs. 165/2001, ha disposto, al comma 16-ter, il divieto per i dipendenti (che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni) di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'Aggiornamento 2018 al PNA ha riservato una particolare attenzione a tale istituto, individuando in maniera puntuale l'ambito di applicazione, il significato della locuzione "poteri autoritativi e negoziali", i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione da prendere in considerazione e le sanzioni collegate al mancato rispetto del divieto.

Il PNA 2019 fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione, attraverso:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di Pantouflage, che viene confermato nel presente PTCT;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di Pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016, misura già declinata nell'alveo dei precedenti Piani anticorruzione approvati e riportata nella Tabella dei processi e delle misure.

Tutte le dichiarazioni sostitutive sono conservate agli atti a cura dei Dirigenti nel rispetto della normativa sulla privacy.

Il Dirigente competente dovrà disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento delle imprese nei cui confronti emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione di incompatibilità.

Inoltre nei provvedimenti di aggiudicazione definitiva per affidamento di lavori, servizi, forniture è necessario dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Nei casi di attività contrattuale o altre attività come il conferimento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione che prevedono la costituzione di Commissioni per la scelta del contraente o dell'incaricato, ai sensi art. 35 bis del Dlgs n. 165/2001, i componenti dovranno dichiarare l'insussistenza di precedenti penali. Per i componenti esterni sono previste le verifiche dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda i provvedimenti amministrativi (concessione, autorizzazione, erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e Enti pubblici e privati), è necessario, nello stesso provvedimento, dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Si rammenta, infine, che il Consiglio di Stato, Sezione V, nella recente pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411, ha stabilito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, espressamente richiamato all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Con la richiamata sentenza i magistrati amministrativi hanno, inoltre, affermato che spettano all'ANAC i previsti poteri sanzionatori, essendo configurabile il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità stessa.

Incarichi extraistituzionali

In ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione della disciplina per lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001.

Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione.

Il tema del conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale, sia negli approfondimenti richiamati nel PNA 2019.

L'Ente ha adottato il Regolamento comunale in materia, ai sensi dell'art. 53, co. 3-bis e del d.lgs. n. 165/2001. I controlli e le verifiche infrannuali sull'osservanza della disciplina di che trattasi saranno effettuati dai Dirigenti per i dipendenti di loro riferimento, che segnaleranno tempestivamente in corso d'anno le anomalie accertate all'RPCT, al Dirigente del Servizio Personale, e all'UPD per i conseguenti provvedimenti di competenza.

Inoltre, sarà cura dei Dirigenti valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una black list di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

Meccanismi di formazione delle decisioni e altre misure generali di prevenzione della corruzione

Si riportano di seguito le misure di prevenzione adottate da tutte le strutture dell'Ente in materia di meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni.

- a) Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si redigono i provvedimenti in modo semplice e comprensibile e si rispetta il divieto di aggravio del procedimento.
- b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riferimento agli atti in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa, si motiva adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampia la sfera della discrezionalità.
- c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano titolo o interesse di partecipare e accedere alle attività secondo quanto consentito dalla legge, gli atti dell'Ente si riportano, per quanto possibile, ad uno stile comune.
- d) Nella formazione delle decisioni, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente, intervengono di norma due soggetti (ad esempio per l'apposizione del "visto di congruità" su atti e provvedimenti amministrativi in caso di delega di funzioni).
- e) Ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come aggiunto dall'art. 1 Legge n. 190/2012, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale si

astengono in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Ulteriori azioni volte alla prevenzione della corruzione:

- a) esecuzione a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000;
- b) presenza di più funzionari/operatori in occasione dello svolgimento di procedure e procedimenti “sensibili”;
- c) in caso di delega dei poteri, controlli sulle modalità di esercizio di tale potere (es: visto di congruità);
- l) regolazione dell’esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi, mediante circolari e direttive interne; inoltre, nell’ambito dell’attività dei controlli interni di regolarità amministrativa, formulazione di checklist standard e modelli tipo per la predisposizione degli atti amministrativi, in particolare per l'area contratti pubblici e per le procedure a rischio;
- f) predisposizione all’uopo della Area tematica “Amministrazione Trasparente”, accessibile da tutto il personale e dagli amministratori dell’ente, nella quale confluiscono i documenti e le informazioni di rilievo e di utilità operativa per l’azione amministrativa. Accedendo a tale sezione è possibile consultare o scaricare svariati strumenti operativi di supporto per la predisposizione degli atti amministrativi e tutte le note informative e le direttive interne predisposte dal RPCT.

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto una serie di divieti ai dipendenti nello svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati.

In particolare, le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l’articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, e l’articolo 3 del d.lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa legge 190/2012.

Il citato articolo 35-bis stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l’accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive di P.O o come capi Servizio, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;

c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.

Al fine dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, all'interno del presente PTPCT viene prevista l'adozione di appositi modelli di dichiarazione di autocertificazione, che i Dirigenti definiranno, con l'indicazione esplicita delle condizioni ostative all'atto dell'attribuzione dell'incarico a carico di Dirigenti, PO e dipendenti al ricorrere dei presupposti previsti dalla norma, che i suddetti dovranno sottoscrivere prima di iniziare l'incarico e che dovranno essere acquisiti in atti comunali per le verifiche.

Patti di integrità

A norma dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, le stazioni appaltanti possono predisporre e utilizzare i patti di integrità, da far sottoscrivere agli operatori economici partecipanti alla gara e prevedendo specifiche clausole secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In particolare, i patti di integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione e presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - sia sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

Data la natura facoltativa dei patti di integrità, prevista dalla stessa norma precedentemente richiamata, pur riconoscendo la loro assoluta validità nell'ambito degli appalti, ogni Amministrazione la facoltà di inserirli o meno all'interno del proprio PTPCT, anche in ragione della complessità organizzativa e della natura, tipologia e importo degli affidamenti fatti.

Formazione del personale dipendente

La formazione ha da sempre rappresentato una delle principali misure di prevenzione indicate dal PNA e suoi Aggiornamenti.

Vista la sua importanza, l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono "Obiettivo di valenza strategica di Valore Pubblico" all'interno dell'Amministrazione Comunale.

Anche il PNA 2019, in continuità con i PNA e gli Aggiornamenti che lo hanno preceduto, suggerisce agli enti di strutturare la formazione in due ambiti:

- a) uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
- b) uno specifico e differenziato e più selettivo rivolto, nel contesto dell'Ente, all' RPCT, ai Dirigenti, ai funzionari PO addetti alle aree a rischio, ai Capi Servizio, ai membri della SIC mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il PNA 2019, inoltre, auspica che la formazione sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

In tal senso, per l'anno 2022 la formazione da erogare al personale dipendente in materia di anticorruzione e trasparenza, che sarà riservata esclusivamente all'RPCT, verrà articolata su due livelli differenziati, uno generale e uno specifico in relazione al profilo dei dipendenti, privilegiando, in linea generale, la formazione a distanza, causa le sempre presenti ristrettezze finanziarie ed il persistere dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

L'attività di formazione più in generale è illustrata nella sotto-sezione 03.03.03 "Piani formativi" del PIAO, a cui si rimanda. Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti anche misure specifiche riferite alla formazione.

Rotazione straordinaria

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del Dlgs. 165/2001 dispone che i Dirigenti degli uffici dirigenziali “provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”.

È importante chiarire che detta misura di prevenzione, che va disciplinata nel PTPCT o attraverso autonomo regolamento, non si associa in alcun modo alla rotazione “ordinaria”.

Fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario individuare alcune indicazioni operative e procedurali per consentirne la migliore applicazione:

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine:

al Personale cui si applica la rotazione straordinaria per condotte di tipo corruttivo:

tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e Dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato compresi gli incarichi amministrativi di vertice.

A differenza del “trasferimento a seguito di rinvio a giudizio” disciplinato dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001, nel caso della “rotazione straordinaria” il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a “condotte di tipo corruttivo”.

Tali condotte non devono essere riferite esclusivamente all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva ma è applicabile anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione (Delibera ANAC n. 215 del 26.03.2019).

ai reati per i quali è obbligatoria la rotazione straordinaria:

in coerenza con le Linee Guida ANAC l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” è adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera l-quater, del Dlgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del Codice Penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A.

Il presupposto per la rotazione consiste nell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

L'espressione "avvio del procedimento" non è chiara, in quanto non coincide con alcuna fase specifica del rito penale, come regolato dal relativo codice.

Tuttavia, considerato che la parola "procedimento" nel Codice Penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di "processo" (perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari), laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale, l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater del Dlgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.", in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale (Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019).

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

Obblighi dei dipendenti e dell'Amministrazione:

I dipendenti e i Dirigenti interessati da procedimenti penali, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti nei loro confronti (segnalazione da inviare entro massimo 7 giorni lavorativi dal verificarsi del presupposto al Dirigente di riferimento e per conoscenza all'RPTC).

Il Dirigente e/o il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che riceve la comunicazione di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva nei confronti del dipendente o del Dirigente o che ne viene comunque a conoscenza, informa immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione straordinaria richiederà da parte del Comune di San Giovanni Rotondo l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

La rotazione straordinaria – Efficacia:

considerata la natura cautelare del provvedimento, decorsi due anni dallo stesso in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

La rotazione straordinaria per il R.P.C.T.:

nei casi “di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva” - previsti dall’art.16, comma. 1, lettera l-quater, del Dlgs. 165/2001 - fase che risponde al momento dell’iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva, il Comune di San Giovanni Rotondo valuterà con provvedimento motivato se revocare l’incarico di RPCT.

Il rinvio a giudizio:

In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l’istituto del trasferimento disposto dalla Legge n. 97/2001.

La misura verrà adottata dal Segretario generale se riguardante i Dirigenti, dai Dirigenti se riguardante il personale assegnato e dal Sindaco per le altre figure di vertice.

Non sono state programmate ulteriori misure generali, anche tenendo conto del trend storico, in quanto non si sono verificate situazioni per le quali è stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria.

La rotazione ordinaria del personale dipendente

La rotazione del personale “è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.”

Sin dal primo PNA, nel 2013, l’Autorità ha previsto che ciascuna amministrazione indichi all’interno del proprio PTPCT come e in che misura intende fare ricorso alla rotazione ordinaria anche eventualmente rinviando ad ulteriori e successivi atti organizzativi che disciplinano in dettaglio la sua attuazione.

Il PNA 2019 ha dedicato uno specifico approfondimento a tale tematica nell’Allegato 2 che si disamina, sinteticamente, come di seguito meglio precisato.

Rispetto ai vincoli posti all’attuazione della rotazione, l’Allegato 2 al PNA 2019 distingue fra:

- vincoli di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati (ad esempio, i diritti sindacali, il permesso di assistere un familiare con disabilità, il congedo parentale);

- vincoli di natura oggettiva, che si riconducono alla c.d. infungibilità, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui svolgimento è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo, quali ad esempio gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri.

Con riferimento alla misura della rotazione, l'Allegato 2 al PNA 2019 ribadisce quanto già affermato nel PNA 2016, ovvero il fatto che detta misura va considerata in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo, come ad esempio all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, anche per criticità connesse alla scarsità di risorse umane, vanno previste da parte delle PP. AA. nell'ambito del PTPCT misure alternative, quali ad esempio:

- *modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;*
- *meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate.* Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- *articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.* Pertanto, si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Rispetto alla programmazione della misura della rotazione ordinaria, si riportano di seguito i criteri suggeriti dall' ANAC da prendere in considerazione da parte dell'Amministrazione:

- ✓ Criteri della rotazione e informativa sindacale: previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte (pur non comportando ciò l'apertura di una fase di

negoziazione in materia), le amministrazioni devono individuare i criteri della rotazione, quali ad esempio:

- individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;
 - fissazione della periodicità della rotazione;
 - caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.
- ✓ Atti organizzativi per la disciplina della rotazione: fermo restando che il PTPCT deve contenere la programmazione della misura, per la sua attuazione, è possibile rinviare la disciplina a ulteriori atti organizzativi, quali ad esempio il Regolamento Uffici e Servizi;
- ✓ Programmazione pluriennale della rotazione: programmazione su base pluriennale della rotazione “ordinaria”, tenendo in considerazione sia i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti che, successivamente, l’individuazione delle aree a rischio corruzione e, al loro interno, degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi.
- ✓ Gradualità della rotazione: gradualità nell’applicazione della misura, al fine di mitigare l’eventuale rallentamento dell’attività ordinaria: con specifico riferimento al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell’incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all’interno di un medesimo ufficio.
- ✓ Monitoraggio e verifica: il PTPCT deve indicare in maniera specifica le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull’attuazione delle misure di rotazione previste e il loro coordinamento con le misure di formazione.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali e di responsabilità, è opportuno che la rotazione ordinaria venga programmata e sia prevista nell’ambito dell’atto generale approvato dall’organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi.

In tale senso ad esempio, con riferimento agli incarichi di Posizione Organizzativa, si potrebbero prevedere interPELLI per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione

organizzativa, nonché prevedere la non rinnovabilità dello stesso incarico o periodi di raffreddamento pari a due o più anni.

Il PNA 2019, infine, chiarisce che sebbene l'attuazione della misura della rotazione ordinaria sia rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici, questo non può giustificare la sua mancata applicazione.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)

Con deliberazione n. 469 del 6/6/2021, in attuazione della Legge n. 171/2020 che ha rafforzato le tutele del segnalante prevedendo un doppio binario di tutela a livello nazionale e a livello interno alla PA del segnalante, l'ANAC ha dettato Linee Guida per disciplinare l'istituto del Whistleblowing, specie sotto il profilo della definizione procedimentale.

Per la descrizione della procedura di whistleblowing si effettua rinvio a quanto di recente disciplinato dall'ANAC con la suddetta deliberazione n. 469 del 9/6/2021 e a quanto specificatamente declinato nella Tabella delle Misure Generali, dando atto che l'Ente a livello interno di tutela per il whistleblower sta apprestando un nuovo sistema di segnalazione su piattaforma esterna in cloud gratuita, con garanzia di anonimato per il whistleblower.

Il Conflitto d'interessi

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione è sicuramente rappresentato dal "conflitto di interessi".

La sua particolare natura" di situazione nella quale la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente", lo pone quale condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad esso segua o meno una condotta impropria.

- Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio, tanto è vero che è inserito in diverse norme che trattano aspetti differenti, alcune descritte già nei paragrafi precedenti che qui si richiamano:

l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del DPR 62/2013 e art. 6-bis della Legge n. 241/1990);

- le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- l'adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001);
- il divieto di Pantouflage (art. 53, co. 16 -ter, del d.lgs. 165/2001);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

Il PNA 2019 richiama l'attenzione delle Amministrazioni su un'ulteriore prescrizione, contenuta nel D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali". In tale fattispecie, viene disposto l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Con riferimento a tale ambito, il PNA 2019 chiarisce che, sebbene la norma sembri ipotizzare un conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all'astensione.

Il medesimo articolo del codice di comportamento prevede, al comma 3, un ulteriore obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'Amministrazione.

Al fine dell'emersione del conflitto di interessi e del suo successivo trattamento, da parte dei dipendenti delle amministrazioni, il PNA 2019 suggerisce l'adozione di una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, articolata in 7 punti:

1. acquisizione e conservazione, a carico dei Dirigenti che effettuano le nomine, delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento;
2. monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica da definire (biennale o triennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di

conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;

3. esemplificazione di alcune casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di gara o di concorso);

4. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);

5. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;

6. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;

7. sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L. 241 /1990 e dal codice di comportamento.

Il PNA 2019, inoltre, si sofferma anche sul conflitto di interessi che potrebbe riguardare i consulenti nominati dall'amministrazione, suggerendo l'adozione di specifiche misure quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;

- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

Le amministrazioni possono individuare nei PTPCT, anche tramite le previsioni del Codice Comunale di Condotta, che costituisce integrazione della disciplina del PTCT se non in contrasto con lo stesso, ulteriori specifiche modalità per la gestione del conflitto di interessi, sia per i propri dipendenti, sia per i consulenti, in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte.

Il PNA 2019 si sofferma, inoltre, sul " conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici", ricordando che specifiche disposizioni in materia sono state inserite nel nostro ordinamento dall'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

Si rinvia alle specifiche Misure generali declinate nella successiva Tabella delle Misure, che in sede del presente aggiornamento per l'anno 2022 vengono confermate, in quanto già incisivamente implementate lo scorso anno per renderle più efficaci ed in linea con le prescrizioni del PNA 2019, nonché si rinvia, ad ogni effetto, a quanto prescrive specificatamente sul conflitto d'interesse il Codice Comunale di Comportamento, se non in contrasto con la disciplina indicata dal PTPCT.

Monitoraggio e rendicontazione del PTPCT

Il monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità e sostenibilità delle misure di prevenzione declinate nel Piano avviene in corso d'anno da parte dell'RPCT (con cadenza semestrale), contestualmente all'operarsi dei controlli interni successivi di regolarità amministrativa, al cui esito il RPCT elabora sempre (a cadenza semestrale) n. 2 report recanti valutazioni, direttive e raccomandazioni che vengono trasmessi per opportuna conoscenza, oltre che ai Dirigenti e al Comando di P.L., anche al Capo dell'Amministrazione, al Presidente del Consiglio, all'OIV e al Collegio dei Revisori a norma del vigente Regolamento Comunale dei Controlli interni.

La redazione di detti Reports è successiva alla presentazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza delle relazioni/report elaborati dai Dirigenti e dai Responsabili di P.O. (in sede di autovalutazione e asseverazione in corso d'anno delle misure attuate), con le modalità e la tempistica specifiche stabilite al paragrafo dedicato ai " Soggetti" attuatori, e , in ultimo, dei report elaborati e trasmessi in corso d'anno dall'eventuale delegato alla trasparenza all'RPCT per il monitoraggio specifico delle misure di trasparenza.

Inoltre, il RPCT presenta annualmente all'organo di indirizzo politico e all'OIV, ai sensi dell'art. 1, comma 14, l. n. 190/201, la relazione finale sullo stato di attuazione del Piano inerente all'anno precedente, che viene puntualmente ed immediatamente pubblicata anche nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del portale comunale, in conformità al modello ufficiale ed ai tempi fissati annualmente dall'ANAC.

02.03.05. Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di San Giovanni Rotondo

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla "mappatura dei processi", intendendo come tali (pag. 14) la "sequenza di attività interrelate ed interagenti che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni". Il concetto di processo è, quindi, più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Il sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di San Giovanni Rotondo è basato su tecniche di risk assessment e risponde alle indicazioni previste dal PNA 2019. Si richiamano di seguito sinteticamente le principali caratteristiche.

1) Analisi del contesto

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Al fine di realizzare in maniera compiuta l'analisi del contesto esterno, occorre adottare due criteri fondamentali:

- 1) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- 2) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, ovvero la necessità di reperire e analizzare esclusivamente dati e informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Nonché trarre i dati da una serie di fonti, per fare riferimento all'analisi di contesto esterno:

- **fonti esterne**, riguardanti dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento e/o alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché, più specificamente, ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.):

- banca dati ISTAT;
- banca dati Ministero di Giustizia;
- banca dati Corte dei Conti;
- banca dati Corte Suprema di Cassazione;
- analisi del BES sviluppate all'interno del progetto "Monitoraggio delle realtà territoriali";
- il rapporto ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato in data 17/10/2019.

- **fonti interne:**

- interviste con l'organo di indirizzo politico o i responsabili delle strutture;
- segnalazioni pervenute attraverso il canale del whistleblowing;
- risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio e del PTPCT più in generale.

L'analisi del contesto interno, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo dell'Amministrazione.

Anche nel caso dell'esame del contesto interno, come già evidenziato per il contesto esterno, i dati e le informazioni scelte per effettuare l'esame devono essere funzionali all'individuazione di elementi utili ad esaminare in che modo le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione e non devono consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per l'anno 2021 pubblicata in Amministrazione Trasparente e dei dati acquisiti presso il Servizio Avvocatura, in relazione ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La mappatura dei processi, all'interno dell'analisi del contesto interno, consiste nell'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta da ciascuna Amministrazione (All .1 pag. 13 e ss.).

L'ANAC attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un "requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

È evidente che fare riferimento ai processi, all'interno dell'analisi del contesto interno di una amministrazione, anche in funzione della successiva analisi del rischio dei medesimi, comporta indubbi vantaggi:

- maggiore flessibilità, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema;
- maggiore elasticità in fase di gestione, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, ad esempio aggregando più procedimenti amministrativi all'interno del medesimo processo;
- maggiore possibilità di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione, anche quella non espressamente proceduralizzata;
- maggiore concretezza, permettendo di descrivere non solo il "come dovrebbe essere fatta per norma", ma anche il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza a supporto dell'utilizzo dei processi nelle analisi in funzione di prevenzione della corruzione è dato dal fatto che le modalità di svolgimento di un medesimo processo in differenti organizzazioni, anche laddove particolarmente vincolato da norme, possono differire in maniera significativa in quanto si tratta, sostanzialmente, di prassi operative, sedimentate nel tempo, realizzate da soggetti diversi.

L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che "le amministrazioni devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a "rischio".

Data la determinante importanza rivestita dalla "Mappatura dei processi", nel complessivo sistema di gestione del rischio, e il suo obiettivo principale di descrivere tutta l'attività dell'Ente, appare evidente che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, oltre che una adeguata programmazione delle attività di rilevazione, individuando nel PTPCT tempi e

responsabilità, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (ad es. elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa).

La “mappatura” dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione - descrizione – rappresentazione.

È importante evidenziare che l’Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che nello svolgimento dell’attività di “mappatura” le amministrazioni devono tenere conto anche delle attività eventualmente esternalizzate ad altre entità pubbliche, private o miste con particolare riferimento a: a) funzioni pubbliche; b) erogazione, a favore dell’amministrazione affidante, di attività strumentali; c) erogazione, a favore delle collettività, di servizi pubblici nella duplice accezione, di derivazione comunitaria, di “servizi di interesse generale” e di “servizi di interesse economico generale”.

2) Fase di identificazione del rischio

Già nella Determinazione n. 12/2015 l’ANAC ha precisato che la realizzazione della mappatura dei processi deve tener conto della dimensione organizzativa dell’amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell’esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione).

Tenendo conto delle aree di rischio e dei processi di cui all’allegato 2 del PNA 2013, delle Aree Generali di Rischio specificatamente previste per gli Enti locali dall’aggiornamento al PNA 2015, 2016 e 2018 (nelle loro Parti Speciali) e dell’elencazione esemplificativa dei rischi contenuta nella Tabella 3 dell’allegato 1 al PNA 2019, viene confermato il Catalogo/Registro dei rischi, in conformità alla metodologia già definita dal PNA 2013 All.5 che si suddivide in 3 livelli:

- **“Area di rischio”** - rappresenta la denominazione del macroaggregato cui afferiscono una lista di processi individuati a rischio, anche minimo, ed i rischi specifici ad essi correlati. Le aree di rischio vengono suddivise in “Generali” e “Specifiche”, e sono state individuate dal legislatore con la L. n. 190, e, successivamente in sede di aggiornamento e/ di nuovi PNA nelle loro Parti speciali, sono state ampliate nel loro novero, a decorrere dalle n. 4 iniziali, e/o modificate nella loro terminologia come avvenuto per gli affidamenti di lavori, servizi, forniture nonché per l’acquisizione e progressione del personale.

Allo stato, come evidenziato nel PNA 2019 (All. 1. Tabella 3 (pag. 22)), sono le seguenti (precisando che quelle enumerate sotto alle lettere i-k sono, invece, aree

di rischio specifiche, ovvero correlate alle peculiarità strutturali ed istituzionali degli Enti Locali):

- a. Acquisizione e Gestione del Personale;**
- b. Contratti pubblici;**
- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- e. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;**
- f. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;**
- g. Incarichi e nomine;**
- h. Affari legali e contenzioso;**
- i. Gestione dei rifiuti (area specifica per Regione ed Enti locali);**
- j. Governo del territorio (area specifica per Regione ed Enti locali);**
- k. Pianificazione Urbanistica (area specifica per Enti locali).**

L'analisi dei rischi condotta riguarda i processi e/o macro/liste di processi svolti e le relative aree di rischio, "generalisti" o "specifiche", cui sono riconducibili.

- **"Processo"** - rappresenta un concetto organizzativo rilevante ai fini dell'analisi del rischio, rappresentandone l'unità di prima analisi e può essere definito come "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse - input - in output ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente)".
- **"Rischio specifico"** - definisce la tipologia di rischio/ evento che si può incontrare in un determinato processo.

a) Definizione dell'oggetto di analisi

L'identificazione degli eventi rischiosi ha come oggetto di analisi la macro fase/attività del processo inserito nell'area di rischio, analizzata a livello di singolo settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente. Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti si tiene conto anche degli esiti del monitoraggio dell'anno precedente.

b) *Tecniche utilizzate e fonti informative per identificare i rischi*

Definito l'oggetto di analisi è stata strutturata la scheda di processo: la versione più recente di tale scheda, modificata per tenere conto delle indicazioni del PNA 2019 e del contesto interno dell'Ente, è la seguente:

Scheda per la mappatura del processo - Descrizione

Processo:	Titolo del processo		
Descrizione:	Breve descrizione del processo: - che cos'è? - che finalità ha? - Si tratta di aggregazione omogenea di diversi procedimenti e in caso positivo quali sono? - Da quale elemento tali procedimenti sono accomunati?		
Elementi in ingresso che innescano il processo: Input	Specificare se il processo si innesca: - su istanza di parte (eventualmente da quali tipologie di soggetti proviene l'istanza di parte) - verifiche interne o altri atti d'ufficio - altro (specificare)	Risultato del processo: Output:	Explicitare qual è il risultato atteso del processo, l'elemento che lo conclude (ad esempio la liquidazione di una somma al cittadino, il rilascio di un provvedimento autorizzatorio, l'esito di un'attività di verifica, ecc.)
Vincoli del processo	I vincoli del processo sono le condizioni da rispettare nello svolgimento. Possono essere di tipo normativo, regolamentare, derivanti da disposizioni operative interne a cui occorre conformarsi, da procedure informatiche, ecc.	Criticità del processo:	Descrivere sinteticamente gli aspetti critici specifici connessi al processo in esame
Risorse e interrelazioni tra i processi:	Indicare eventuali risorse umane o finanziarie dedicate in esclusiva al processo ed eventuali interrelazioni dello stesso con altri processi dell'Ente	Fasi del processo	Principali fasi/attività che compongono il processo: ad esempio, preistruttoria, istruttoria, adozione provvedimento, controlli e verifiche successive, ecc.
Responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo:	Indicare i ruoli e gli uffici connessi alla realizzazione del processo con diretta responsabilità. Ad esempio: Istruttore Direttivo Ufficio (nome dell'ufficio): istruttoria PO Ufficio (nome dell'ufficio): Responsabilità del Procedimento Dirigente del Servizio (nome del Servizio): Adozione Provvedimento		
Owner	Nome del Settore ed indicazione del Servizio/i -Ufficio/ titolare/i del processo		
Sequenza di attività che consente di raggiungere l'output:	Descrizione sintetica delle diverse attività che in sequenza permettono, dall'input, di arrivare all'output del processo, evidenziando in particolare il soggetto che svolge la singola attività ("chi fa cosa"). A titolo di mero esempio: Ufficio sanzioni: • Riceve il modulo di richiesta di rimborso • Elabora una lista di rimborsi che trasferisce all'Ufficio amministrativo attraverso la procedura Rimborso somme dal Sistema informativo bilancio • Comunica all'ufficio amministrativo l'avvenuta elaborazione di una lista e il suo importo Ufficio amministrativo: • Predisporre le DLQ e mantiene i contatti coi cittadini sulle richieste di rimborso		

La scheda di processo riporta all'interno dei diversi campi indicazioni guida per i settori ed è utilizzata abitualmente in sede di rilevazione di nuovi processi oppure per aggiornare la mappatura dei processi.

La compilazione delle schede di processo viene fatta attraverso incontri specifici tra il personale a supporto del RPCT e i referenti interni ai settori che presidiano i processi oggetto di mappatura, informandone preventivamente i dirigenti di settore e di servizio.

A partire da tale compilazione vengono identificati i potenziali rischi corruttivi presenti nelle diverse fasi dell'attività, il livello di esposizione al rischio del processo, le misure di controllo già predisposte e la loro adeguatezza per prevenire il rischio ("stato del controllo"). Nel caso in cui le misure già in essere non siano ritenute sufficienti a ridurre il rischio di corruzione, si definisce un nuovo intervento da realizzare per abbattere il rischio residuo. L'identificazione e valutazione dei rischi si focalizza perciò prima sui

rischi inerenti e successivamente, dopo lo sviluppo di adeguate risposte al rischio, su quelli residui, se presenti.

Scheda per la mappatura del processo – Analisi del Rischio

Area di rischio: area di rischio generale o specifica in cui inserire il processo nel PTPCT (ad esempio: Aree generali: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) Processo: denominazione del processo					
Fase/Rischio	Livello di esposizione al rischio del processo	Interventi realizzati per prevenire il rischio (controllo)	Stato del controllo	Interventi da realizzare/indicatori/tempi	Note
Individuare per ogni fase/attività individuata nel riquadro "fasi del processo" il rischio/i rischi corruttivi e di malagestione connessi. Es: Fase: Istruttoria; Rischio: disomogeneità nelle valutazioni	Il livello di esposizione al rischio della fase del processo può essere: Basso Medio Alto (si veda legenda)	Indicare le attività già in essere per ridurre il rischio.	Valutazione motivata sull'adeguatezza delle misure già in essere per ridurre il rischio.	Indicare l'intervento adeguato da realizzare per ridurre il rischio e prevenire i fenomeni corruttivi e la presenza di aree "grigie" nell'attività amministrativa Es: Controlli a campione (minimo n. 28 controlli entro il 31/12/2021)	Riportare eventuali note esplicative o informazioni aggiuntive

Legenda per valutazione dell'esposizione al rischio del processo.

BASSO = Il processo, in questa fase, è molto disciplinato, presenta misure interne sufficienti a ridurre l'esposizione al rischio
 MEDIO = Il processo, in questa fase, è mediamente disciplinato, presenta misure interne idonee a ridurre l'esposizione al rischio
 ALTO = Il processo, in questa fase, è per tipologia complesso e presenta caratteri di criticità nonostante le misure interne adottate.

Il livello di esposizione al rischio è determinato da diversi fattori abilitanti quali:

- 1) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) scarsa responsabilizzazione interna;
- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 8) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'elenco dei processi analizzati nelle schede di mappatura del piano è allegato e comprende i processi a maggior rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, co.16, l. 190/2012, alle ulteriori aree di rischio specifico dell'amministrazione, e quelli volti al raggiungimento degli obiettivi finalizzati a incrementare il valore pubblico, come riportati nell'apposita sezione del PIAO.

3) Fase di analisi del rischio

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di:

1. analizzare i fattori abilitanti della corruzione, al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
2. stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Con riferimento all'analisi dei "fattori abilitanti", ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, questa riveste particolare interesse ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, poiché consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci.

Relativamente ai fattori abilitanti del rischio alcuni possibili esempi riportati nell'Allegato 1 al PNA 2019 sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'analisi si basa su due parametri, impatto e probabilità.

Gli indicatori di impatto sono graduati mediante una scala di valutazione: alto – medio – basso.

Stima e ponderazione del livello di esposizione al rischio

Come già anticipato, l'Allegato 1 al PNA 2019 ha apportato innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia, che supera quella descritta nell'allegato 5 del PNA 2013-2016," divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT."

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi e delle attività/fasi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per

la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l'utilizzo a regime dal 2021 di un approccio qualitativo, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal già citato Allegato 5 del PNA 2013.

Tuttavia, si rileva che l'Allegato 1 al PNA chiarisce che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

A tal fine, appare utile prima di tutto definire cosa si intende per valutazione del rischio, ovvero "la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione".

La metodologia di valutazione del rischio proposta dall' ANCI nelle Istruzioni applicative al PNA 2019 del 20 novembre 2019 si basa sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 "Gestione del rischio - Principi e linee guida" e nelle "Linee guida per la valutazione del rischio di corruzione" elaborate all'interno dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata "Patto mondiale delle Nazioni Unite" (United Nations Global Compact) che rappresenta una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anticorruzione, rivolti alle aziende di tutto il mondo per spingerle ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.

Ai fini della valutazione del rischio, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, nonché in linea con le indicazioni internazionali sopra richiamate, si è proceduto ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifici, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare "un set di variabili significative" caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Al fine di rendere applicabile la metodologia proposta, ciascuna amministrazione ha potuto operare secondo le seguenti fasi:

- 1) Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva,

rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale articolata in Alto, Medio e Basso.

2) Sintesi per processo dei valori delle variabili rilevati nella fase precedente da parte di ciascuna unità organizzativa che opera sul processo stesso, attraverso l'impiego di un indice di posizione, ovvero, il valore che si presenta con maggiore frequenza. Nel caso in cui due valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si dovrebbe preferire il più alto fra i due.

3) Definizione del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando nuovamente la media al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.

4) Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Nel caso di processi realizzati da una sola unità operativa, l'amministrazione dovrà omettere di svolgere le attività di cui alla fase 2 del precedente elenco.

Con riferimento all'indicatore di probabilità sono state individuate nove variabili, ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella Tabella proposta dall'ANCI.

Indicatori di Probabilità

Variabili

1. Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.

2. Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.

3. Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ai soggetti destinatari del processo.

4. Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.

5. Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.
6. Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili.
7. Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.
8. Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147- bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc..
9. Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim.

Indicatori di Impatto

Variabili

1. Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.
2. Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione.
3. Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente.
4. Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, in conformità alle tabelle del rischio e aver proceduto alla elaborazione del loro valore

sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori.

Il collocamento di ciascun processo dell'amministrazione in una delle fasce di rischio consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili. Ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio o Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella tabella proposta dall'ANCI.

Trattamento del rischio

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al trattamento del rischio inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio si articola a sua volta in due fasi:

- 1. Individuazione delle misure**
- 2. Programmazione delle misure**

L'individuazione delle misure

Obiettivo della prima fase del trattamento è quello di elencare le misure di prevenzione da abbinare ai rischi di corruzione.

Come già ribadito in tutti i PNA e relativi Aggiornamenti adottati dall'ANAC fino ad oggi, le misure di prevenzione proposte in questa fase non devono essere generiche o astratte, ma devono indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la realizzazione, soggetti responsabili, risultati attesi o indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio.

Nella fase di individuazione delle misure, siano esse generali o specifiche, è importante indicare a quale delle seguenti 11 tipologie appartiene la misura stessa:

- 1. controllo;**
- 2. trasparenza;**
- 3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**

4. **regolamentazione;**
5. **semplificazione;**
6. **formazione;**
7. **sensibilizzazione e partecipazione;**
8. **rotazione;**
9. **segnalazione e protezione;**
10. **disciplina del conflitto di interessi;**
11. **regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).**

La suddivisione in categorie delle misure specifiche e generali è sia funzionale all'individuazione del tipo di rischio che vanno a mitigare, sia alla compilazione del questionario presente nella piattaforma di acquisizione dei PTPCT, attivata dall'ANAC nel Luglio 2019.

All'interno dell'Allegato 1 al PNA 2019, l'ANAC sottolinea la particolare importanza delle misure di prevenzione relative alle seguenti tipologie:

- **semplificazione**, ritenuta utile in quei casi in cui l'analisi del rischio ha evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che ha la responsabilità/interviene nel processo;
- **sensibilizzazione** e partecipazione, intesa come la capacità delle amministrazioni di sviluppare percorsi formativi ad hoc e diffondere informazioni e comunicazioni sui doveri e gli idonei comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete.

Al fine di verificare “**l'effettività**” delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche, si può fare riferimento ai seguenti parametri:

1. *Presenza e grado di realizzazione di precedenti misure e/o controlli:*

precedentemente alla progettazione di nuove misure di prevenzione è opportuno verificare la presenza di precedenti misure di prevenzione programmate nei Piani degli anni precedenti, valutando caso per caso lo stato di realizzazione e procedendo alla loro modifica e/o integrazione in caso di parziale o mancata attuazione;

2. *Capacità di neutralizzare il rischio ed i suoi fattori abilitanti:*

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata facendo stretto riferimento ai rischi individuati ed ai loro fattori abilitanti;

3. Capacità di realizzazione in termini economici e organizzativi:

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata verificando a priori la capacità dell'organizzazione di attuarla in termini di risorse economiche e l'adeguatezza alle caratteristiche organizzative e professionali. Sia la sostenibilità economica, sia quella organizzativa, non possono comunque rappresentare un alibi per giustificare l'inerzia dell'Amministrazione di fronte a dimostrati rischi di corruzione, quindi, l'Allegato 1 al PNA 2019, stabilisce che per ogni processo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace, dando la precedenza a misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare le misure di prevenzione individuate nella fase precedente.

Detta fase è un elemento centrale del PTPCT di ciascuna amministrazione, in assenza del quale il Piano stesso non sarebbe rispondente alle caratteristiche individuate dall'art. 1, comma 5, lettera a), della Legge n. 190/2012.

Sebbene l'attività di programmazione richieda necessariamente che la stessa sia svolta a livello centralizzato con il coordinamento del RPCT, lo spirito di condivisione che governa il processo di gestione del rischio, radicato nei principi di base degli standard internazionali di Risk Management dell'ISO 31000, deve sempre favorire il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti nell'attuazione del sistema di gestione del rischio, **con particolare riguardo ai Dirigenti, come soggetti attuatori di primo livello.**

Rispetto agli indicatori di misurazione che è possibile utilizzare per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, si rinvia agli esempi, suddivisi per tipologia di misura, forniti dall'ANAC nella Tabella 5 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

Monitoraggio e riesame

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio.

Detto sistema di monitoraggio è volto a:

1. *verificare lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione;*

2. effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio;

Monitoraggio dello stato di attuazione e dell'idoneità delle misure

Al fine di dare effettività al sistema di monitoraggio, è opportuno che ciascuna amministrazione all'interno del proprio PTPCT programmi le attività di verifica, circa l'attuazione e l'idoneità delle misure.

Il sistema di monitoraggio deve esplicitare le modalità attraverso le quali il RPCT effettuerà la verifica delle informazioni di autovalutazione circa lo stato di attuazione delle misure, fornite dai responsabili come ad esempio: acquisizione di documentazione probante o valori degli indicatori di misurazione predeterminati.

Per le Amministrazioni di maggiori dimensioni o connotate da maggiore complessità operativa come quella del Comune di San Giovanni R., con Dirigenza formale, l'Allegato 1 al PNA 2019 prevede la possibilità di realizzare un sistema di monitoraggio articolato su due livelli di cui:

1. il primo livello attiene ai Dirigenti responsabili delle strutture organizzative o i referenti se nominati per le misure di trasparenza e si basa sulle autovalutazioni, con meccanismi di autocertificazione ad ogni effetto di legge, circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione anche in relazione all'attuazione delle misure specifiche da parte delle P.O. assegnate, Capi Servizio e dipendenti addetti a curare processi declinati nel presente PTPCT a rischio corruttivo di competenza dei Servizi assegnati all'Area o alla Direzione;
2. il secondo livello attiene al RPCT e viene svolto attraverso verifiche dirette dello stesso, sulla totalità delle misure di prevenzione previste.

Riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio

All'esito delle attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione programmate, ciascuna amministrazione provvede su base annuale, tenuto conto anche della relazione finale dell'RPCT circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, a mettere in luce le criticità e i punti di forza, anche al fine di effettuare proposte di miglioramento di cui tenere conto nella redazione del successivo PTPCT, e al riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, che confluisce nel processo di aggiornamento annuale del Piano.

Consultazione e comunicazione

La fase che completa il nuovo sistema di gestione del rischio è quella della “**consultazione e comunicazione**”. Questa fase riveste un ruolo trasversale e contestuale a tutte le attività che sono state precedentemente esaminate e si compone di due principali attività:

- Attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.
- Attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Ciò doverosamente premesso sul piano metodologico in ordine alle novità per la gestione dei rischi corruttivi recate dal PNA 2019-All.1, si sottolinea che il presente Piano, coerentemente con il nuovo percorso di gestione del rischio delineato dall'ANAC, che viene pertanto innovato, suddivide, a conclusione della disamina sopra effettuata, il nuovo ciclo di valutazione e trattamento del rischio in quattro sub fasi che corrispondono a:

A) Mappatura dei Processi, ovvero l'individuazione ed analisi dei processi organizzativi dell'amministrazione, che deve essere gradualmente esaminata, tenuto conto anche delle attività esternalizzate e far riferimento a tutte le attività svolte dall'organizzazione;

B) Analisi e valutazione dei Rischi, volta a identificare gli eventi rischiosi per ogni processo;

C) Identificazione dei rischi, anche ipoteticamente realizzabili che devono essere formalizzati, previo processo di ponderazione da parte dei responsabili nell'alveo del PTPC;

D) Trattamento del rischio ovvero Identificazione e Programmazione delle misure per prevenirlo e/o mitigarlo, previa verifica della sostenibilità delle misure utilizzate nei Piani precedenti e conseguente loro rimodulazione annuale in sede di aggiornamento del PTPCT.

Pertanto, alla luce di quanto sopra riportato si dà atto che il Segretario Generale, nella sua qualità di RPCT, ha coinvolto nella fase istruttoria al presente Piano, in una dimensione di piena e totale collaborazione e partecipazione piena ed attiva, tutti i soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPCT 2022 - 2024, (Dirigenti, Responsabili di Strutture e Servizi Autonomi, OIV, oltre che la società civile e l'Organo di Governo cittadino), ognuno per le rispettive competenze di merito,

con l'obiettivo esplicito di pervenire ad una applicazione corretta e completa della nuova metodologia di rischio e delle misure di prevenzione da adottare in relazione ai singoli processi già mappati nel precedente Piano o da individuare ex novo come nuovi processi da declinare nell'alveo del Piano in un'ottica di approccio graduale, anche ai fini di una corretta individuazione degli obiettivi strategici di competenza esclusiva dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo.

Si dà atto che all'esito del coinvolgimento diffuso dei soggetti attuatori all'interno del Comune di San Giovanni Rotondo, attivato su impulso dell'RPCT, i processi e le misure di rischio introdotte dall'RPCT negli anni precedenti sono stati confermati nel loro impianto. .

Le risultanze dell'attività istruttoria compiuta dai Dirigenti e Responsabili di Servizi e Strutture Autonome sono state recepite e fatte proprie dall'RPCT nell'alveo del presente aggiornamento al PTPCT.

Si dà atto, sul piano metodologico adottato, che l'Ente in sede di definizione del presente PTPCT si è avvalso, con riferimento alla misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio, della formulazione di un "giudizio sintetico" affidato alla autovalutazione e responsabilità dei Dirigenti e Responsabili di Strutture e Servizi Autonomi per la mappatura dei processi relativi all'anno 2022, e che all'esito degli specifici processi di valutazione sintetica di tipo qualitativo, condotti dai Dirigenti, dal Responsabile del Corpo di P.L. sull'apposita griglia di autovalutazione, l'Ente ha applicato una scala di misurazione ordinale complessiva del Rischio **graduata su tre valori ALTO, MEDIO e BASSO.**

E' stata sostanzialmente confermata nella sua interezza nei processi di autovalutazione condotti dai Soggetti responsabili dell'attuazione - Dirigenti e Responsabili di Servizi Autonomi (specificatamente coinvolti nella fase istruttoria della mappatura dei processi di cui al presente Piano), la precedente mappatura dei Processi a rischio declinata dall'RPCT nel PTPCT 2021/2023, previa verifica positiva di condotta, sostenibilità organizzativa ed economica e adeguatezza delle misure previste nel precedente PTPCT riscontrata nel monitoraggio infrannuale.

A tal fine, nell'ottica di un approccio graduale delle Amministrazioni alla nuova metodologia qualitativa della gestione e trattamento del rischio proposta dal PNA 2019-All.1, il RPCT conferma, inserendolo tra gli Obiettivi Strategici Anticorruzione che costituiranno pure contestualmente Obiettivi trasversali di Performance Individuale ed Organizzativa da assegnare d'ufficio ai Dirigenti e ai titolari di Strutture e servizi Autonomi nell'alveo del redigendo PIAO Sottosezione Performance, l'obbligo degli Uffici

Comunali (per il tramite dei loro Dirigenti /Responsabili di Servizi Autonomi) di procedere a individuare e mappare ogni anno nuovi processi a rischio attinenti ai servizi e uffici diretti, nella misura minima annuale di almeno n. 1 nuovo processo per ogni Area/direzione e almeno n.1 per ogni Servizio e/o Struttura Autonoma, con previsione dei correlativi eventi rischiosi (anche potenziali) collegati ai processi mappati e indicazione obbligatoria delle correlative misure specifiche di rischio volte a mitigarlo e degli indicatori di monitoraggio delle misure proposte, che dovranno essere descritte in termini sufficientemente precisi e conformi alle misure indicate nel presente Piano.

I nuovi processi individuati e mappati dovranno essere proposti d'ufficio entro il 30 Novembre di ogni anno al RPCT in occasione della trasmissione del II Report annuale, in conformità alla griglia elaborata ed allegata alla circolare del RPCT Prot. Gen. n. 28959 del 26/11/2021 (sul punto vigente) e rendicontati obbligatoriamente annualmente nella Relazione di consuntivazione della Performance da sottoporre all'OIV.

Inoltre, è da precisare che, lì ove i Dirigenti hanno ipotizzato per uno stesso processo più eventi rischiosi attribuendo un diverso livello di rischio, il RPCT, nella sua funzione di coordinamento, ha fatto riferimento al valore più alto nella stima e attribuzione del grado di rischio, che è stata riportata nell'apposita Tabella e che, anziché far riferimento alla media delle valutazioni dei singoli indicatori, i Dirigenti/Responsabili hanno adottato un giudizio qualitativo complessivo per ogni processo mappato di loro rispettiva competenza, rispetto al mero calcolo matematico dei valori di rischio attribuiti agli indicatori di probabilità ed impatto loro forniti nell'apposita griglia elaborata dall'RPCT, motivando per molti processi anche le ragioni del livello di grado di rischio attribuito.

Si riporta, pertanto, di seguito l'esito del processo di analisi, identificazione e ponderazione del rischio condotte da Dirigenti e Responsabili di Strutture e Servizi Autonomi sotto il coordinamento dell'RPCT, che vengono riportati nell'apposita Tabella dei Processi individuati a rischio (All. A).

Fase di trattamento del rischio dei processi mappati

Collegamento con il ciclo della performance

La gestione del rischio corruttivo è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e controllo, in particolare con il ciclo di gestione della performance in modo da rendere sostenibile anche dal punto di vista organizzativo la strategia di prevenzione della corruzione adottata.

Sin dal 2016 il collegamento tra il Piano Esecutivo di Gestione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è stato garantito anche mediante l'introduzione nel software gestionale del Piano della Performance (NAOS – Parsec 3.26) di appositi “flag”, che hanno permesso di classificare sia gli obiettivi sia le attività come azioni di prevenzione della corruzione e come azioni di trasparenza direttamente collegate ai rispettivi Piani e di monitorarle in occasione degli stati di avanzamento con riferimento agli indicatori e agli avanzamenti testuali, attualmente previsti al 30.06 e al 31.12 di ciascun anno.

Per supportare i responsabili di settore nell'individuazione degli obiettivi di PEG da collegare al Documento di pianificazione, quest'anno il RPCT ha fornito loro indicazioni sulle misure prioritarie su cui focalizzarsi.

Sono state sostanzialmente confermate nella loro interezza per il 2022 (nei processi di autovalutazione condotti nella fase istruttoria del presente Piano), le Misure Specifiche declinate lo scorso anno dall'RPCT e sono state proposte nuove misure, quali (esemplificativamente) i controlli a campione, i sorteggi tra gli operatori economici da invitare al confronto competitivo, il monitoraggio dei tempi procedurali, la regolamentazione, la digitalizzazione dell'azione degli uffici volta al superamento dei documenti cartacei (incrementando i dati da inserire sul web), il criterio di rotazione negli affidamenti diretti degli appalti e nella scelta degli operatori economici da invitare al confronto competitivo specie per gli affidamenti degli appalti di soglia intermedia e per i servizi di progettazione fino alle soglie comunitarie nelle procedure negoziate, la pubblicazione tempestiva degli atti in Amministrazione Trasparente attraverso applicativo informatico introdotto a regime per il corrente anno, che sono risultate implementate e rafforzate.

Inoltre, sono stati mappati a rischio, in funzione suppletiva e su valutazione esclusiva ed insindacabile del RPCT (atteso il protrarsi della pandemia da COVID 19 anche nel corso del 2021 e inizio del 2022) **i processi di competenza dei Servizi Sociali relativi alle misure urgenti e straordinarie assunte dall'Amministrazione Comunale in riferimento all'art. 53 del D.L. n. 73/2021** come convertito in Legge 23/7/2021 n. 106- c.d. Decreto Sostegni bis - per il sostegno alle famiglie in stato di bisogno per acquisto beni di prima necessità e pagamento di utenze domestiche e canoni di locazione, **nonché i nuovi processi di competenza della Direzione Tecnica dei Lavori Pubblici attuativi del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR)**, di cui al D.L. 31/5/2021 n. 77 conv. in Legge 29/7/2021 n. 108 e al successivo D.M. Economia e Finanze del 6/8/2021 di assegnazione delle risorse per i singoli interventi del PNRR alle

Amministrazioni titolari (relativamente al rispetto degli obblighi euro unitari e di ogni altra disposizione per la gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione, delle risorse finanziarie assegnate, con particolare riguardo agli Enti Locali per le Missioni 2 e 4), **ritenuti dal RPCT a medio rischio corruttivo, in relazione all'obbligo per il Comune di San Giovanni Rotondo** (quale soggetto beneficiario delle risorse nella veste di attuatore dei progetti presentati nell'anno 2022) **del rispetto degli obblighi previsti di Trasparenza e di comunicazione ed informazione, e di natura contabile di sana gestione finanziaria**, secondo quanto disciplinato dai Regolamenti Europei EURATOM 2018/1046 e UE n. 241/2021, in materia di prevenzione dei conflitti d'interesse, delle frodi, della corruzione e di recupero e restituzione dei fondi che sono stati indebitamente assegnati, attraverso l'adozione di sistemi contabili e d'informatizzazione per tutte le transazioni relative ai progetti al fine di assicurarne la tracciabilità.

È stata proposta dai Dirigenti (quale misura specifica), infine, quella di semplificazione e sensibilizzazione per alcuni processi relativi all'acquisizione e progressione del personale.

Piano di Misure di Rischio Generali E Specifiche per il Triennio 2022 -2024

Le misure a presidio dei rischi, distinte tra Generali e Specifiche, **vengono riportate nelle tabelle che seguono**, indicanti fasi attuative, tempi di realizzazione, individuazione degli Uffici comunali e dei Soggetti Interni Responsabili della loro attuazione, nonché (per talune) gli indicatori di misurazione per il loro monitoraggio infrannuale a cura dei Dirigenti sui soggetti attuatori sottoposti.

Si procede, pertanto, a declinare nella apposita Tabella sia le Misure Generali che le Misure Specifiche associate ai Processi a rischio mappati.

Si conferma che a decorrere dal 2021 **è stata introdotta la nuova Misura Generale n.19** della **"SEMPLIFICAZIONE"**.

Il sistema di monitoraggio e riesame

Il sistema di monitoraggio e riesame dell'attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione è descritto nella sezione 04 "Monitoraggio del PIAO", alla sotto-sezione 04.07 "Rischi corruttivi e trasparenza".

02.03.07. La trasparenza nel Comune di San Giovanni Rotondo

Il Comune di San Giovanni Rotondo, già da tempo, ha investito tempo e risorse umane nella direzione di rendere i dati e i documenti in proprio possesso sempre più accessibili e fruibili per i cittadini e a tutt'oggi la trasparenza costituisce un asse portante dell'azione amministrativa di questo ente.

Come già riportato nella parte generale della presente sottosezione, nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 il Comune di San Giovanni Rotondo ha esplicitato di massima alcuni indirizzi strategici specifici in materia di trasparenza, quali la prosecuzione dell'integrazione tra la pianificazione e il controllo in materia di Trasparenza e il ciclo della performance e la prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza, mediante un costante miglioramento delle informazioni pubblicate e mediante il presidio dell'accesso civico.

Inoltre, ai sensi del comma 1-quater dell'articolo 14 del Dlgs n. 33/2013, in tutti gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali viene inserito il riferimento agli obiettivi di trasparenza e all'atto dell'incarico tali obiettivi sono assegnati al dirigente insieme agli obiettivi annualmente definiti dalla Giunta comunale nel Piano esecutivo di gestione.

Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

A fronte dei molteplici obblighi di pubblicazione, sanciti, in primo luogo, dal Decreto Trasparenza e da altri testi normativi su ambiti specifici (quali, ad esempio, il Codice dei contratti pubblici, il Codice dell'Amministrazione digitale, il Testo unico in materia ambientale e così via) e, in secondo luogo, da atti di regolazione e altri atti di carattere generale in materia di trasparenza emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'individuazione dei soggetti responsabili dei singoli adempimenti e la definizione dei correlati processi organizzativi costituiscono condizione imprescindibile per garantire la corretta ed effettiva pubblicazione delle informazioni richieste.

Nel Comune di San Giovanni Rotondo, per l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e l'assolvimento dei relativi obblighi, si è reso necessario adottare una modalità organizzativa che investe l'intera struttura dell'Ente.

Nel prospetto innanzi riportato (nella parte generale al paragrafo “Il sistema di prevenzione della corruzione: soggetti coinvolti, compiti e responsabilità”) sono già stati indicati i soggetti coinvolti nei processi organizzativi per la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e le relative responsabilità. *Si sottolinea che, per la premessa relativa all'evoluzione normativa relativa alla materia della*

trasparenza (nonché ai rapporti tra trasparenza e privacy anche nell'evoluzione giurisprudenziale), si effettua rinvio a quanto riportato nell'apposita Sezione Trasparenza del precedente PTPCT 2021/2023.

Premesso che **"tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione e che la violazione dei predetti obblighi costituisce fonte di responsabilità disciplinare"**, ai sensi del novellato articolo 43 del Dlgs 33/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (articolo 9 del D.P.R. 62/2013), al fine di rendere efficace e tempestiva la pubblicazione dei dati, sono disposte le seguenti misure di carattere organizzativo.

Responsabile della Trasparenza: il Segretario Generale è individuato quale Responsabile della trasparenza e svolge - con il supporto tecnico-operativo dell'eventuale funzionario Delegato alla Trasparenza - funzioni di supervisione e monitoraggio dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

Nella tabella seguente si riportano le figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza indicando più specificamente compiti e responsabilità connessi a questo processo:

Macrofasi misure di trasparenza



Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza	
RPCT, con la collaborazione del RDT e della struttura tecnica di supporto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effettua il monitoraggio della normativa in materia di trasparenza ▪ Agisce in maniera coordinata con il DPO interno e con i Dirigenti ▪ Promuove la diffusione delle norme in materia di trasparenza all'interno dell'amministrazione ▪ Monitora la sezione "Amministrazione trasparente" e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ▪ Segnala ai dirigenti i casi in cui le informazioni pubblicate non risultano conformi alle indicazioni contenute nel Piano e sollecita il dirigente responsabile affinché provveda tempestivamente all'adeguamento ▪ Segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità ▪ Fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ▪ In collaborazione con i dirigenti responsabili dell'amministrazione, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico ▪ Risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborano con l'RPCT alla pianificazione in materia di trasparenza ▪ Individuano all'interno delle proprie strutture il o i Referenti della trasparenza ▪ Diffondono la conoscenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione all'interno delle strutture che dirigono ▪ Simulano la diffusione della cultura della trasparenza e delle buone prassi nelle proprie strutture ▪ Assumono la responsabilità di dare adempimento agli obblighi in materia di trasparenza loro assegnati e richiamati nella sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione ▪ Vigilano sulla corretta attuazione da parte dei loro collaboratori sia degli obblighi in materia di trasparenza sia degli adempimenti relativi alla gestione delle istanze di accesso civico e all'inserimento dei dati nel registro degli accessi
Referenti della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidiano la pubblicazione dei dati di competenza del proprio settore ▪ Verificano la qualità del dato pubblicato
Soggetto Responsabile Privacy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assicura il rispetto della normativa in materia di privacy per i dati pubblicati ▪ Verifica il contemperamento tra le esigenze di trasparenza e di tutela dei dati personali ▪ Supporta il personale dell'Ente nelle questioni interpretative in materia di privacy, in relazione alle informazioni e ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborano all'attuazione delle misure di trasparenza previste per i processi in cui sono coinvolti ▪ Collaborano all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo al settore di appartenenza, prestando la massima attenzione all'elaborazione, al reperimento e alla trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale
Consiglio Comunale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approva gli obiettivi strategici in materia di trasparenza
Giunta Comunale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approva il PIAO e in esso la sezione Trasparenza e i documenti per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione
Nucleo di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica la coerenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione con gli obiettivi previsti nei documenti strategico-gestionali e nel piano della performance ▪ Effettua il monitoraggio periodico della pubblicazione dei dati ai sensi della normativa e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza

In caso di violazione degli obblighi di pubblicazione **il RPCT provvede alla:**

- **segnalazione all'ufficio titolare dell'azione disciplinare delle eventuali richieste di accesso civico**, ovvero gli inadempimenti riscontrati rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c.5);
- **segnalazione agli organi di vertice politico e all' O.I.V. degli inadempimenti riscontrati** rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c. 5).

Per i compiti inerenti all'eventuale funzionario delegato alla Trasparenza, si rinvia a quanto già esplicitato in precedenza a tal riguardo.

I Dirigenti individuano (tra i dipendenti) i gestori operativi incaricati di inserire materialmente i dati da pubblicare nelle sottosezioni, che - in tale attività si interfacciano con tutti i servizi ed uffici comunali della Direzione, ovvero con i Capi Servizio e le P.O. per la ricognizione dei dati da pubblicare.

A questo scopo, si ricorda che “gli obblighi di collaborazione col RPCT rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al D.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.”

Attribuzione delle Sottosezioni alle Aree/Servizi Autonomi della Struttura

L'assegnazione delle Sottosezioni e dei relativi obblighi di pubblicazione alle Aree Direzioni//Servizi dell'Ente è riportata nella Deliberazione di G.M. n. 59 del 27/04/2022 che ha provveduto alla individuazione dei seguenti Responsabili per l'attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza:

- a) per documenti, informazione e dati dell'Area I : Dirigente dell'Area I
 - b) per documenti, informazione e dati dell'Area II : Dirigente dell'Area II
 - c) per documenti, informazione e dati del Settore III : Dirigente dell'Area III
 - d) per documenti, informazione e dati del Settore IV : Responsabile Apicale dell'Area IV,
- conformemente alla Griglia allegata alle linee Guida ANAC adottate con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, con esplicita indicazione degli adempimenti, del riferimento normativo, della tempistica e del Dirigente Responsabile della fonte informativa e dell'Ufficio e/o Servizio comunale tenuto alla pubblicazione dei dati.

L'allegato alle Linee Guida sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal D. Lgs. 33/2013 (già contenuta nell'allegato 1 della delibera n. 50/2013) e recepisce le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare ed all'introduzione delle conseguenti modifiche alla struttura della sezione dei siti web denominata “Amministrazione trasparente”.

Si precisa, infine, che non sono stati evidenziati casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione e pertanto nulla si riporta in merito.

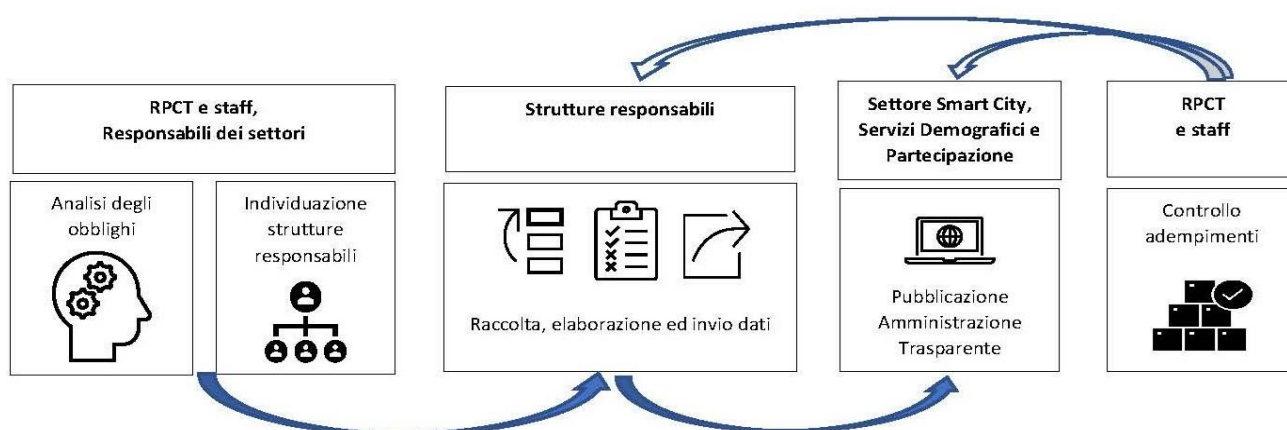
Esso si svolge nel modo seguente:

1. Analisi degli obblighi di pubblicazione.
2. Individuazione delle articolazioni organizzative responsabili.

3. Predisposizione dei dati.
4. Pubblicazione dei dati.
5. Controllo dei dati

Il processo organizzativo che descrive i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati può essere così schematizzato:

Il processo organizzativo



Regole Tecniche

I dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013 sono pubblicati sul portale comunale nell'apposita Sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", suddivisa in sottosezioni conformi alle prescrizioni del D. Lgs. n. 33/2013, nelle quali, ciascun servizio, per quanto di rispettiva competenza e sotto la responsabilità e vigilanza del Dirigente di riferimento (tramite i referenti individuati), il quale dovrà provvedere all'inserimento di dati e documenti.

La pubblicazione on line deve essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e linee Guida ANAC e AGID, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- qualità delle informazioni e dei dati pubblicati;
- dati aperti e riutilizzo;

La pubblicazione deve avvenire, inoltre, tenendo conto delle disposizioni in materia di dati personali, comprensive delle delibere dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

Fa capo, in particolare alla diretta responsabilità di ciascun Dirigente di ciascuna area e al Comandante della P.L. per i dati relativi al Corpo, la responsabilità della pubblicazione relativamente ai seguenti requisiti:

integrità = conformità al documento originale in possesso o nella disponibilità dell'ufficio di quanto viene trasmesso;

completezza e aggiornamento = esaustività e veridicità dei contenuti della documentazione trasmessa rispetto alle richieste della normativa che prevede la pubblicazione;

tempestività = rispetto dei termini di invio assegnati dal servizio richiedente;

semplicità di consultazione e comprensibilità = testi redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile ed evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici;

conformità alla disciplina relativa al trattamento dei dati personali = correttezza, completezza, pertinenza, non eccedenza dei dati personali pubblicati; divieto di pubblicazione di dati sensibili e giudiziari; sussistenza di una norma di legge o di regolamento che prevede la pubblicazione dei dati personali e correlativo obbligo di anonimizzare i dati rispetto ai quali non sussiste un obbligo normativo di pubblicazione.

accessibilità = il decreto n. 33/2013 prevede "I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità".

Nelle Linee guida adottate con deliberazione n. 1310/2016 l'ANAC, rimarcando l'importanza di assicurare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità), nelle more di una definizione di standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi, da attuare secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. n.33/2013, con lo scopo di innalzare

la qualità e la semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate nella sezione “Amministrazione trasparente” ha fornito, sin da subito, le seguenti indicazioni operative:

1. esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione: l'utilizzo, ove possibile, delle tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni aumenta, infatti, il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione “Amministrazione trasparente” la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

2. indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione: si ribadisce la necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente”, la data di aggiornamento, distinguendo quella di “iniziale” pubblicazione da quella del successivo aggiornamento. Particolare attenzione deve essere posta alla disciplina di cui all'art. 7-bis relativa al rapporto, sempre controverso, con le esigenze di riservatezza e tutela della privacy. In base al comma 1, la sussistenza di un obbligo di pubblicazione in “amministrazione trasparente” comporta la possibilità di diffusione in rete di dati personali contenuti nei documenti, nonché del loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità secondo i motori di ricerca, purché non si tratti di dati sensibili e di dati giudiziari. Mentre, in presenza di obblighi di pubblicazione di atti o documenti previsti da (altre) norme di legge o regolamento, l'amministrazione deve rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4); laddove, invece, l'amministrazione decide la pubblicazione di dati, documenti o informazioni non obbligatori per legge, deve provvedere alla anonimizzazione di tutti i dati personali (comma 3). I limiti della riservatezza affievoliscono con riguardo ai dati riguardanti i titolari di cariche politiche e i dirigenti (comma 2) e le notizie relative alle prestazioni rese e alla valutazione afferente coloro che sono addetti ad una funzione pubblica (comma 5).

Formato dei Dati

Al riguardo della qualità dei dati, l'ANAC ha inoltre evidenziato che con l'art. 6, co. 3 del D. Lgs. 97/2016 è stato inserito, ex novo, nel D. Lgs. 33/2013 il Capo I-Ter – «Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti», con l'intento di raccogliere al suo interno anche gli articoli dedicati alla qualità delle informazioni (art. 6); ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (artt. 7 e 7-bis); alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione (art.

8); alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate nei siti (art. 9). Restano in ogni caso valide le indicazioni già fornite nell'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto.

Come precisato dalla Civit nell'allegato tecnico alla deliberazione n. 50/2013, è possibile utilizzare sia software Open Source (quali ad esempio Open Office) sia formati aperti (quali, ad esempio, .rtf per i documenti di testo e .csv per i fogli di calcolo). Per quanto concerne il PDF – formato reso, con Reader, disponibile gratuitamente dal proprietario – se ne suggerisce l'impiego esclusivamente nelle versioni che consentano l'archiviazione a lungo termine ad esempio, il formato PDF/A i cui dati sono elaborabili.

Durata della Pubblicazione

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati: ai sensi dell'art 8, co 3, dal d.lgs. 97/2016 trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5.

Aggiornamenti/Modifiche

Su ciascun Dirigente incombe l'obbligo di pubblicare, le modifiche/ variazioni/ aggiornamento dei dati/informazioni/documenti pubblicate "tempestivamente", da intendersi, comunque, entro 7 giorni lavorativi dal ricorrere del presupposto di pubblicazione, salvo termine diverso e più lungo stabilito nella Tabella All. 1) o dalla legge.

Il Responsabile della Trasparenza, avvalendosi eventualmente del supporto tecnico operativo del Delegato alla Trasparenza, effettua una ricognizione semestrale dello stato di aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" e segnala al Dirigente dell'Area competente per materia le modifiche /aggiornamenti ritenuti necessari.

Il Dirigente si attiva provvedendo agli aggiornamenti richiesti entro venti giorni dalla richiesta del RPCT. Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza provvede a dare comunicazione all'OIV della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Monitoraggio

Alla corretta attuazione del PTCT anche in relazione alle misure di trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della Trasparenza, il funzionario Delegato alla Trasparenza, i Dirigenti, le P. O., o in loro luogo, i singoli Capi Servizio e/ o Responsabili dei servizi comunali, i referenti delle pubblicazioni, e comunque ogni ufficio comunale e l'OIV.

Il Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della trasparenza e sulla scorta dei report/relazioni infrannuali trasmessi dal Delegato alla trasparenza al RPCT curerà con periodicità annuale la redazione di un sintetico report sullo stato di attuazione delle misure di trasparenza, con indicazione delle criticità rilevate, anche alla stregua dei rapporti pervenuti, delle relative motivazioni e segnalando eventuali inadempimenti.

L'OIV vigila sul monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione di cui al presente Piano. Tenuto conto che l'Ente punta a integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del presente PTPCT con quelli del Piano delle Performance, in sede di redazione e validazione della relazione sulla Performance, l'O.I.V. dà atto anche dell'attuazione del presente PTPCT, per tutte le misure in esso previste.

Per consultare il PTPCT 2021 – 2023 del Comune di San Giovanni Rotondo ed esaminare Livello dei Rischi, Misure per prevenzione rischi e elenco obblighi pubblicazione in materia di Trasparenza, cliccare (o copiare) su link seguente:

<https://www.comune.sangiovannirotondo.fg.it/sgrotondo/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/151>

02.03.08 Gestione dell'accesso civico

L'introduzione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato nel nostro ordinamento rappresenta la principale novità del D. Lgs. n. 97/2016 correttivo del Decreto Trasparenza; sull'applicazione di questo istituto e sulle relative ricadute organizzative si sono concentrati gli sforzi dell'amministrazione comunale in questi ultimi anni.

Ecco, in sintesi, il percorso fatto per dare attuazione alle disposizioni normative e a quanto successivamente indicato dall'ANAC nelle Linee guida (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016) e dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circolare n. 2 del 30 maggio 2017):

La nuova procedura di accesso civico

In primo luogo, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stata inviata a tutti i Dirigenti di Settore, di Servizio e a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa un'apposita comunicazione illustrativa della nuova procedura di accesso, chiedendo a ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, di informare i propri collaboratori, al fine di adeguare le procedure interne a tutti gli uffici dell'Ente entro il termine previsto dalla legge.

Il Regolamento in materia di accesso civico

Nelle more dell'adozione del regolamento interno, così come suggerito nelle Linee guida dell'A.N.A.C. approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, che tenga conto anche dei chiarimenti operativi forniti con Circolare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.05.2017, ad oggetto: Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e della successiva circolare interpretativa integrativa n. 1/2019 del 28.6.2019, sono confermate le misure appresso indicate concernenti i profili procedurali e organizzativi.

TRASMISSIONE DELL'ISTANZA

L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal CAD, oppure secondo le tradizionali modalità (consegna al protocollo generale o trasmissione a mezzo posta).

Essa è presentata e indirizzata alternativamente:

- al Dirigente dell'Ufficio Comunale che detiene i dati, i documenti o le informazioni oggetto di pubblicazione e/o di informazione;
- all'Ufficio Protocollo o all'URP (Ufficio Pubbliche Relazioni);

- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, solo ove si tratti di accesso civico di cui al comma 1 (cioè, in relazione a dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

Nell'apposita sottosezione "altri contenuti-accesso civico" saranno aggiornate le modalità di esercizio di tale diritto e la modulistica.

In osservanza degli obblighi di legge, è stato istituito il "Registro Unico dell'accesso civico", tenuto dal Responsabile della Trasparenza presso l'Ufficio Segreteria distinto in due Sottosezioni, una per l'accesso civico e l'altra per l'accesso civico generalizzato, nelle quali sono riportati gli esiti delle istanze che sono pubblicati anche annualmente in Amministrazione Trasparente.

Il registro è aggiornato annualmente a cura del Responsabile della trasparenza o suo delegato.

I Dirigenti entro e non oltre 3 giorni lavorativi dall'arrivo dell'istanza di accesso civico o generalizzato, ove pervenuta direttamente al Loro ufficio, dovranno trasmettere al RPCT per conoscenza copia dell'istanza ricevuta e comunicare successivamente al RPCT, entro 5 giorni lavorativi, le misure adottate in corso d'anno di rispettiva competenza sulle istanze di accesso civico e generalizzato pervenute loro, affinché vengano inserite nel registro dell'accesso civico e pubblicate in Amministrazione Trasparente a cura del Delegato alla Trasparenza.

ISTRUTTORIA

Nei casi di accesso civico a dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Dirigente responsabile della pubblicazione provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di amministrazione trasparente ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Laddove l'istante abbia indirizzato la richiesta di accesso civico in questione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, questi provvede a trasmetterla al responsabile della pubblicazione dei dati, il quale provvederà all'istruttoria e alla conclusione nel termine di 30 giorni dall'acquisizione dell'istanza al protocollo generale del Comune, dandone comunicazione anche al responsabile della trasparenza, il quale può sempre "richiedere agli uffici informazioni sull'esito delle istanze" (cfr. art. 5, comma 6, ultimo periodo).

In base al comma 10 dell'art. 5, in tali ipotesi il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è obbligato ad effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5 e, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (ogni omissione di pubblicazione obbligatoria costituisce illecito disciplinare), nonché al vertice politico (Sindaco) e all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Nei casi di accesso civico generalizzato, invece, il Dirigente responsabile dell'ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell'istanza di accesso civico. Il controinteressato può formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, durante i quali il termine per la conclusione resta sospeso; decorso tale termine l'amministrazione provvede sull'istanza (quindi, il termine di conclusione può allungarsi fino a 40 giorni).

Laddove sia stata presentata opposizione e l'amministrazione decide di accogliere l'istanza, vi è l'onere di dare comunicazione dell'accoglimento dell'istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione; vi è, dunque, uno sdoppiamento del procedimento sull'accesso civico: da un lato, il provvedimento di accoglimento nonostante l'opposizione del controinteressato, dall'altra la materiale messa a disposizione degli atti o dati che avverrà almeno 15 giorni dopo la comunicazione al contro interessato dell'avvenuto accoglimento dell'istanza.

Ciò è connesso alla circostanza che, in base al comma 9 dell'art.5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l'opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8).

LIMITI ED ESCLUSIONI

Preliminarmente va detto, che in base al comma 6 dell'art.5 "il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato"; inoltre "il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'art. 5-bis". Si può ragionevolmente ritenere che laddove si tratti di provvedimenti di accoglimento dell'istanza di accesso civico in assenza di soggetti contro-interessati, la motivazione può essere effettuata con un mero rinvio alle norme di legge; in presenza di contro interessati, ovvero nei casi di rifiuto, differimento o

limitazione occorre, invece, una articolata ed adeguata motivazione che deve fare riferimento ai casi e ai limiti dell'art. 5-bis.

Il comma 1 dell'art. 5-bis individua gli interessi pubblici la cui esigenza di tutela giustifica il rifiuto dell'accesso civico; il comma 2 individua gli interessi privati la cui esigenza di tutela, minacciata da un pregiudizio concreto, giustifica il rifiuto dell'accesso civico.

L'accesso è escluso, a priori, nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

I limiti per i quali (motivatamente) l'accesso civico può essere rifiutato o differito discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5-bis e precisamente:

1) evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico:

a) sicurezza pubblica e ordine pubblico; b) sicurezza nazionale; c) difesa e interessi militari; d) relazioni internazionali; e) politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato; f) indagini su reati; g) attività ispettive;

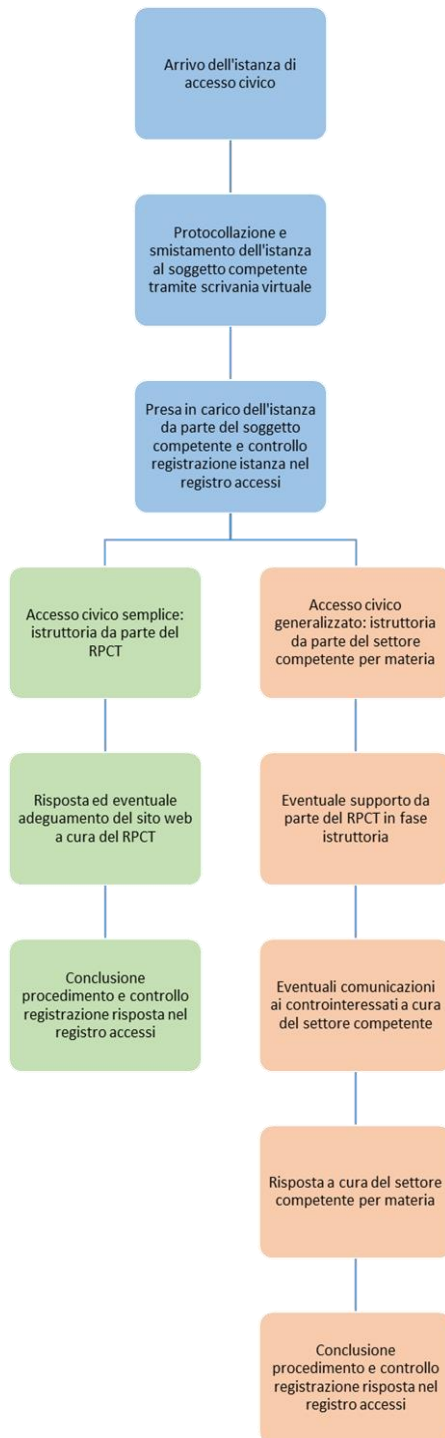
2) evitare un pregiudizio ad interessi privati:

a) protezione dei dati personali; b) libertà e segretezza della corrispondenza; c) tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono ricompresi il diritto d' autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.

Con Deliberazione n. 1309 e n. 1310 del 28.12.2016, l'ANAC, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, ha emanato specifiche Linee Guida recanti indicazioni ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art 5, co. 2 del D. Lgs. 33/2013 (comma 6), cui si rinvia.

Ai sensi dell'art. 46 "il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

Processo organizzativo per la trattazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato



RIMEDI

Il comma 7 dell'art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può presentare entro trenta giorni, a pena di irricevibilità, richiesta di riesame al responsabile

della prevenzione della corruzione e della trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni. In ogni caso, l'istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p. a. sia avverso il provvedimento dell'amministrazione che avverso la decisione sull'istanza di riesame.

Il comma 8 prevede che il richiedente possa presentare ricorso anche al difensore civico, con effetto sospensivo del termine per il ricorso giurisdizionale ex art. 116 del c.p. a. Nel caso di specie, non essendo l'Ente dotato di difensore civico, il ricorso può essere proposto al difensore civico provinciale o regionale.

02.03.09 Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale

Obiettivo del Progetto dell'ANAC "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza" è rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei territori.

Grazie al progetto l'Autorità ha individuato una serie di indicatori di rischio corruzione utili per sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità e promuovere la trasparenza nell'azione della Pubblica Amministrazione.

Il progetto Misurazione del rischio di corruzione rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Gli indicatori funzionano come red flags o alert che si accendono quando si riscontrano una serie di anomalie: ad esempio come le spie del cruscotto di un'auto o i software di rilevazione di un antivirus.

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

La definizione degli indicatori è stata promossa attraverso un percorso partecipato e strutturato, coinvolgendo diversi attori istituzionali, accademici, del mondo della ricerca ed esponenti di organizzazioni non governative. L'Autorità ha lavorato per integrare quante più fonti dati possibili e utili al calcolo di indicatori - tra cui la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), che è gestita da Anac e che rappresenta la principale fonte informativa sugli appalti pubblici - e per progettare metodologie di calcolo e di contestualizzazione degli indicatori.

Il progetto migliora la disponibilità e l'utilizzo di dati e indicatori territoriali sul rischio di corruzione, e più in dettaglio contribuisce ad aumentare l'offerta di statistiche territoriali e a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale.

Nel Progetto sono stati individuati 3 Tipologie di indicatori:

- Contesto;
- Appalti;
- Comunali.

Indicatori Comunali

Gli indicatori di rischio a livello comunale raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione. Per questi cinque indicatori l'analisi è stata condotta sui comuni con popolazione pari o superiore ai 15.000 abitanti.

Gli indicatori di rischio a livello comunale sono stati individuati sulla base dell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente collegabili ai fenomeni corruttivi ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione, reperiti nelle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

Gli indicatori derivano da un articolato lavoro di ricerca consistito, in un primo momento, nell'individuazione di indicatori "potenzialmente" collegabili ai fenomeni corruttivi sulla base della rassegna della letteratura e, in un secondo momento, nell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente interessanti (reperiti da fonti varie) ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione.

Le informazioni sugli eventi corruttivi sono state reperite attraverso la raccolta e consultazione delle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

A questo riguardo, è opportuno evidenziare che, per identificare le amministrazioni caratterizzate da fenomeni corruttivi, si è tenuto conto sia dei comuni che hanno riportato episodi di corruzione propriamente detti (sezione 2B della relazione), sia di quei casi in cui nelle amministrazioni sono stati rilevati degli accadimenti penalmente o disciplinarmente rilevanti e in qualche modo riconducibili al fenomeno della corruzione (sezione 12A della relazione), mantenendo la distinzione tra le due categorie.

Il fenomeno della corruzione comprende diversi aspetti, al fine di analizzarlo in questa sezione sono stati identificati cinque indicatori a livello comunale:

- l'indicatore che segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso";
- l'indicatore che rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia;

- l'indicatore che segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.
- l'indicatore che segnala il livello di benessere socioeconomico
- l'indicatore che approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinarne il rischio di corruzione.

Cinque gradazioni di colore

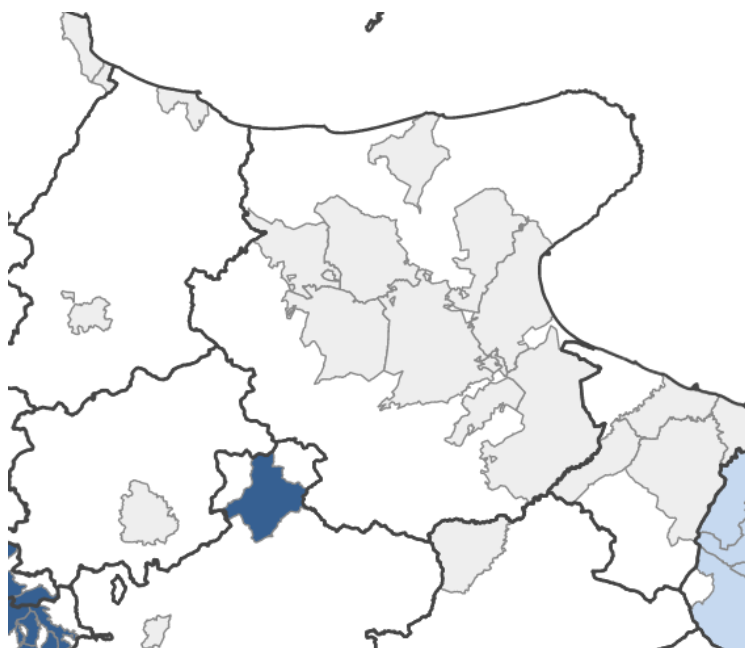
All'intensificarsi della colorazione corrisponde un più elevato valore dell'indicatore. I Comuni sono stati suddivisi in gruppi sulla base di apposite classi di valore determinate attraverso il calcolo dei quintili, ossia attraverso il calcolo di specifici indici di posizione che identificano i valori di una distribuzione che permettono di suddividere la popolazione statistica di riferimento in cinque gruppi di uguali dimensioni.

Le Aree Bianche corrispondono ad un'assenza del fenomeno (non sono presenti i Comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti).

Rischio di contagio

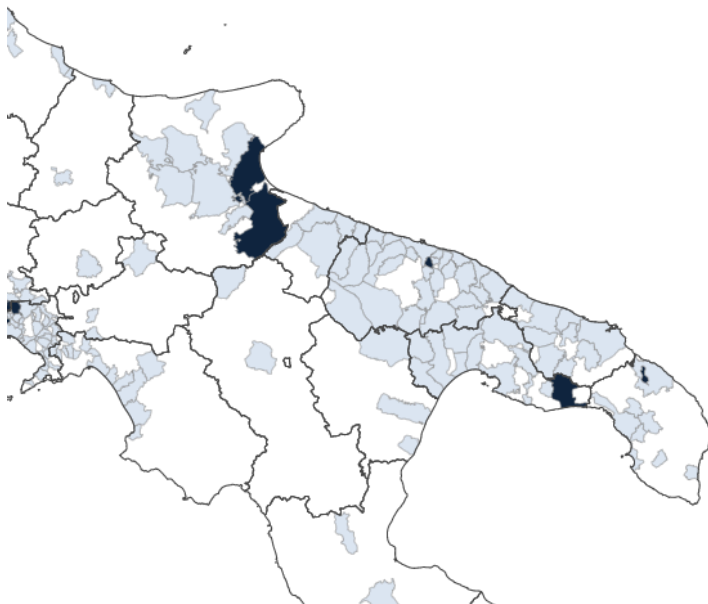
Percentuale di comuni appartenenti alla medesima provincia interessati da episodi di corruzione nell'anno di riferimento. L'indicatore segnala il rischio di contagio del Comune considerato.

La presenza nella Provincia di Comuni con casi di corruzione contribuisce a determinare il rischio di corruzione, poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".



Scioglimento per mafia

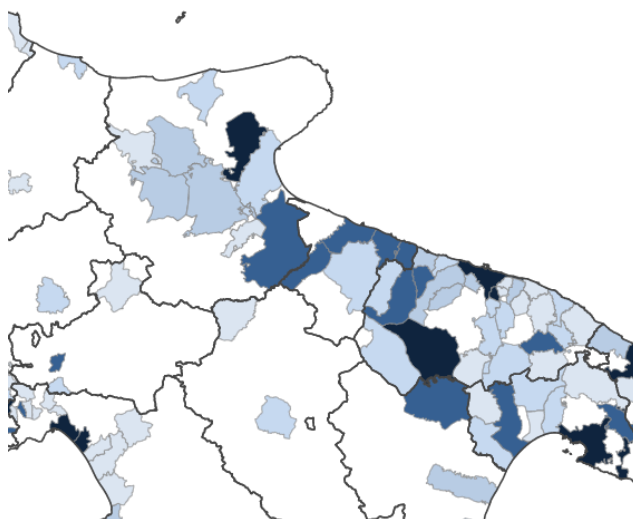
L'indicatore rileva se il Comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia nell'anno di riferimento. L'indicatore, quindi, segnala una situazione di degrado istituzionale che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Addensamento sotto soglia

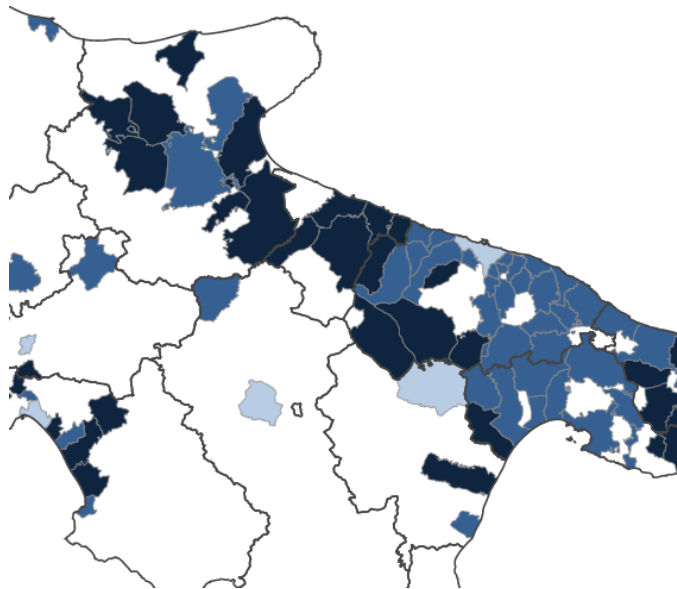
Rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai 40.000 €. I dati sono tratti dalla Banca Dati nazionale dei contratti pubblici.

L'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



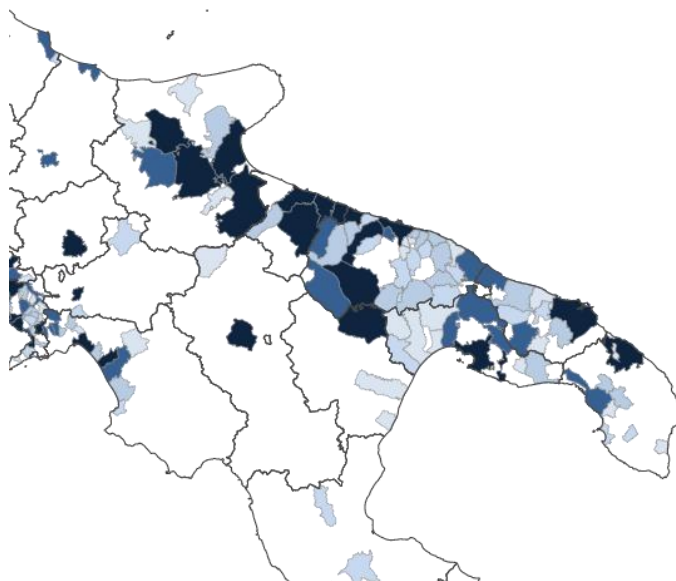
Reddito imponibile pro capite (Euro)

L'indicatore rileva, nell'anno di riferimento, il reddito medio dei residenti nel Comune considerato. I dati sono tratti dalle dichiarazioni fiscali. L'indicatore segnala il grado di benessere socioeconomico che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Popolazione residente al 1° gennaio (Abitanti)

Popolazione residente al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del Comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Di seguito riportiamo gli indicatori rilevati dall'ANAC per l'anno 2019 per il Comune di San Giovanni Rotondo.

Indicatori Comunali - Visione per Comune

Attento! In questo cruscotto sono analizzati i 745 Comuni italiani aventi popolazione uguale o superiore a 15.000 abitanti. Nel filtro puoi trovare solamente i Comuni appartenenti a questa categoria.

Applica filtri

Comune:

Anno:

San Giovanni Rotondo

2019

Rischio di contagio

[Percentuale]

Nella base dati non è presente nessun valore di Rischio di contagio per l'anno 2019.

Se sei interessato a questo indicatore, seleziona un anno diverso.

Scioglimento per mafia

Il Comune di San Giovanni Rotondo è stato sciolto per mafia nel 2019?

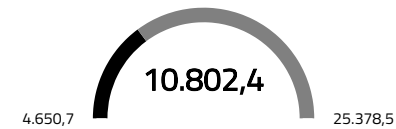
✓ No

Addensamento sotto soglia



Reddito imponibile pro capite

[Euro]



Popolazione residente al 1° gennaio

[Abitanti]

Numero di abitanti:

26.932

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dalla 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.

03.01. Sottosezione Struttura organizzativa

03.01.01 Organigramma 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.

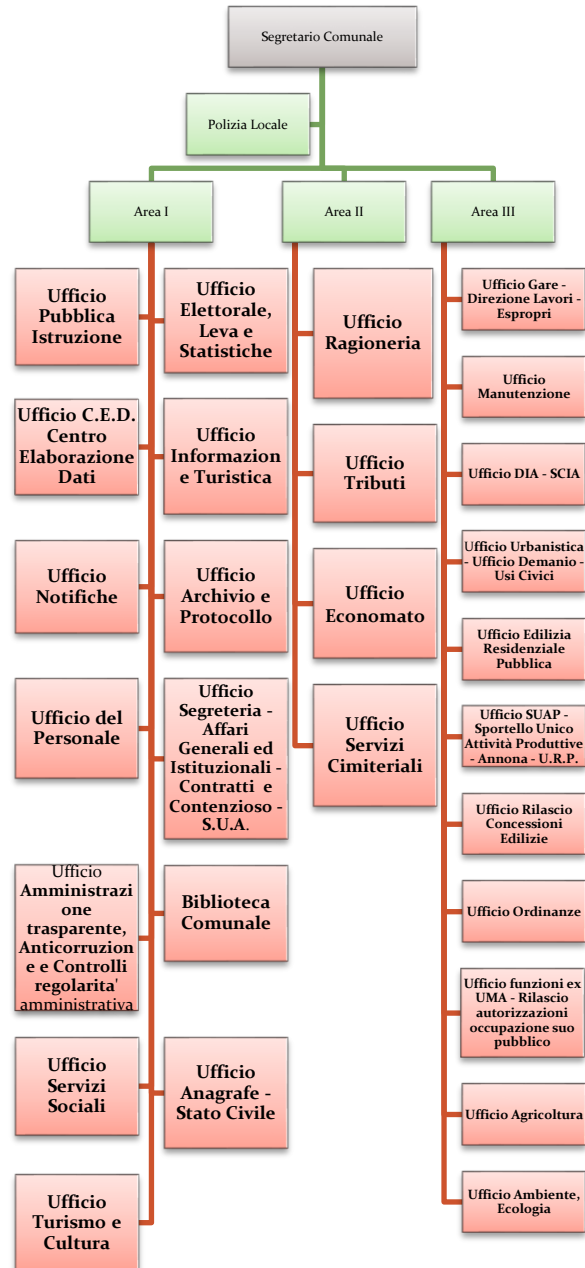
L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto del Segretario Generale.

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.

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

L'attuale macrostruttura organizzativa del Comune di San Giovanni Rotondo, come assunta con Deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 2016 e come modificata in ultimo con D.G.C. n. 57/2019, risulta essere quella di seguito riportata:



03.01.02 Profili Professionali e Dipendenti in servizio

La dotazione organica dell'ente sarà articolata (a partire dalle prossime assunzioni inerenti le attività conseguenti alle progettazioni PNRR finanziate) in 9 aree professionali, all'interno delle quali sono individuati determinati profili professionali. A ciascun profilo professionale corrispondono una o più posizioni di lavoro: Area Tecnica, Area Amministrativa, Area Educativa, Area Culturale, Area Sociale, Area di Servizio, Area Informatica, Area di Vigilanza, Area Comunicazione.

	Area tecnica	Area amministrativa	Area educativa	Area culturale	Area sociale	Area di servizio	Area di vigilanza	Area informatica	Area comunicazione
A			Operatore educativo			Operatore di servizio			
B1	Esecutore tecnico	Esecutore amministrativo	Esecutore educativo		Esecutore sociale	Esecutore di servizio			
B3	Collaboratore tecnico	Collaboratore amministrativo			Collaboratore sociale	Collaboratore di servizio			
C	Istruttore tecnico	Istruttore amministrativo	Istruttore educativo	Istruttore culturale	Istruttore sociale		Istruttore di PL	Istruttore informatico	
D1	Istruttore direttivo tecnico	Istruttore direttivo amministrativo	Istruttore direttivo educativo	Istruttore direttivo culturale	Istruttore direttivo sociale		Istruttore direttivo di PL	Istruttore direttivo informatico	Istruttore Direttivo comunicazione
D3	Funzionario tecnico	Funzionario amministrativo	Funzionario educativo	Funzionario culturale	Funzionario sociale		Funzionario di PL	Funzionario informatico	Funzionario comunicazione

Il personale dell'ente presente all'1.1.2022, articolato per categoria giuridica e genere, risulta essere il seguente:

	TOTALE	UOMINI	DONNE
PERSONALE COMPLESSIVO	78	54	24
SEGRETARIO	1	1	0
DIRIGENTE	1	1	0
DIRIGENTE A T.D.	1	1	0
CATEGORIA D	19	9	10
CATEGORIA C	34	27	7
CATEGORIA B	21	15	6
PERSONALE PART TIME	0	0	0
PERSONALE A T. D.	1	0	1
DI CUI RAPPRESENTANTI SINDACALI UNITARI	5	4	1

03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione 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 San Giovanni Rot.; • 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.

03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile

Il Comune di San Giovanni Rotondo 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.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione. Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente²⁰, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati 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.

03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di San Giovanni Rotondo

L'esperienza del Lavoro Agile nel Comune di San Giovanni Rotondo durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1^ dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) ha di fatto (per numerosità dei dipendenti in smart working e per giornate di smart working) costituito una prima importante occasione di sperimentazione del lavoro agile.

Conseguentemente al D.L. 19 maggio 2020, n. 34, cd. "decreto rilancio", i dipendenti del Comune di San Giovanni Rotondo 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 Dirigente 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 dovrà essere 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 San Giovanni Rotondo, i dipendenti addetti alle attività di natura smartabile sono stati espressamente indicati dai Dirigenti e/o dai Responsabili di Area.

Nelle more di approvazione del POLA, i Dirigenti del Comune di San Giovanni R. 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 Dirigente, secondo la disciplina attuale del lavoro agile.

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, di cui 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).

Dette disposizioni devono intendersi etero integrate dalla disposizione di cui all'art. 2 del D.L. 13 marzo 2021 n. 30, convertito nella legge 6 maggio 2021 n. 61, sul "lavoratore dipendente genitore di figlio minore di anni 16".

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 San Giovanni R. ha ancorato tale mappatura alla macrostruttura dell'Ente. A ciascun Dirigente/Responsabile di Area è stato infatti richiesto di individuare, all'interno della propria Area, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere “smartabili”, cioè compatibili (anche parzialmente ed anche rivedendo l'articolazione del lavoro giornaliera e settimanale) con il lavoro agile da remoto.

Mappatura delle attività



Tabella Mappatura Attività Smartabili nel Comune di San Giovanni Rotondo

N.	SERVIZI	PERCENTUALE ATTIVITA' SMARTABILI	ELENCO DIPENDENTI INTERESSATI
1	Strutture di supporto Struttura Interna, Servizi A.A. G.G. e Presidenza del Consiglio, Servizio Gabinetto	Il 30% delle attività può essere svolto in modalità agile, ovvero le attività di segreteria, per quanto concerne il lavoro di back office, e quelle di collegamento con gli organi istituzionali.	
2	Uff. staff del Sindaco (art.90 TUEL)	Attività di back office	Staff del Sindaco
3	Servizio autonomo Avvocatura Comunale	1) predisposizione decreti sindacali; 2) predisposizione determinazioni e atti diliquidazione; 3) predisposizione atti di transazione; 4) corrispondenza con avvocati esterni e uffici vari; 5) predisposizione atti di difesa per l'EnteCivico	
4	Servizio Autonomo Corpo di Polizia Municipale	Le attività prestate presso questo Servizio richiedono la presenza al 100%	
5	Servizio Politiche Sociali	Il 30% delle attività svolte all'interno del Servizio potrebbe essere svolto in modalità agile con rotazione dei dipendenti interessati e assicurando sempre la presenza di almeno un dipendente.	

N.	SERVIZI	PERCENTUALE ATTIVITA' SMARTABILI	ELENCO DIPENDENTI INTERESSATI
6	Servizio Politiche Culturali Scolastiche, sport e turismo	Il 50% delle attività svolte all'interno del Servizio potrebbe essere svolto in modalità agile con rotazione dei dipendenti interessati e assicurando sempre la presenza di almeno un dipendente	
7	Servizi Demografici	Le attività del Servizio sono indifferibili, i dipendenti potranno chiedere di essere collocati in lavoro agile solo per il 20% delle ore, per le attività di back office	
8	Servizio Patrimonio	Il 30% delle attività del servizio sono smartabili, ovvero l'inventario dei beni, l'aggiornamento dei contratti, le locazioni.	
9	Servizi Cimiteriali	Il 30% delle attività del servizio sono smartabili, ovvero l'aggiornamento dei contratti, le locazioni.	
10	Servizio Entrate	<p>Il 30% delle attività possono essere svolte da remoto, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - redazione di atti amministrativi; - liquidazioni; - predisposizione contratti; - protocollazione; - accertamenti; - variazioni; - redazione autorizzazioni occupazione suolo pubblico; - verifiche; - adempimenti connessi con trasparenza; - rimborsi; - sgravi. 	
11	Servizio Finanze Bilancio e PEG Controlli sulle partecipazioni societarie DUP	Il 70% delle attività può essere svolto in modalità agile, ossia adempimenti in materia finanziaria; redazione provvedimenti attinenti all'area amministrativa finanziaria.	
12	Servizio Economato Provveditorato	Il 60% delle attività sono smartabili, in particolare: predisposizione determinazioni; indagini di mercato, acquisti; rendicontazione mensile, trimestrale e annuale, bonifici; affidamenti diretti; incarichi, atti di liquidazione. Restano escluse le attività di prelievo in banca e del prelievo e consegna del materiale ai dipendenti.	

N.	SERVIZI	PERCENTUALE ATTIVITA' SMARTABILI	ELENCO DIPENDENTI INTERESSATI
13	Servizio Gare e Contratti	Il 40% delle attività possono essere svolte in modalità agile, ossia: predisposizione proposte di determinazioni; pagamento di fatture; predisposizione di schemi di contratti per sanatorie cimiteriali.	
14	Servizi Informatici	Il 100% delle attività può essere svolto in modalità agile	
15	Servizio Personale Trattamento giuridico Trattamento Economico Sistema Permanente di valutazione, ufficio reclutamento e concorsi	Il 66,66% delle attività può essere svolta in lavoro agile, ovvero: redazione di atti amministrativi; utilizzo di applicativi informatici per la gestione delle presenze edel trattamento giuridico del personale.	
16	Servizio Urbanistica	Il 40% delle attività svolte è smartabile.	
17	Servizio Controllo Territorio		
18	Servizio Edilizia privata	Il 30% delle attività svolte è smartabile.	
19	Servizio Sviluppo economico, SUAP e Commercio	Il 30% delle attività svolte è smartabile.	
20	Servizio Paesaggio e Ambiente	Il 50% delle attività svolte è smartabile.	
21	Servizio Ecologia	Il 50% delle attività svolte è smartabile.	
22	Servizio LL.PP.	Le attività svolte in questo Servizio richiedono la presenza: smartabili massimo per il 10%	
23	Servizio infrastrutture ed impianti	Le attività svolte in questo Servizio richiedono la presenza: smartabili massimo per il 10%	

LEGENDA

SERVIZI AUTONOMI	AMMINISTRATIVA / FINANZIARIA	SVILUPPO E GOVERNO DEL TERRITORIO E AA. PP.
LAVORI PUBBLICI		SERVIZI DI COMPETENZA DEL SEGRETARIO GENERALE

La mappatura ha prodotto i risultati che di seguito si riportano:

- Le "Attività Smartabili" del Comune di San Giovanni Rotondo corrispondono in media al 45% del totale delle attività svolte, elevabile al 55% con la transizione completa al digitale;

I Dirigenti si faranno promotori dell'innovazione dei Sistemi Organizzativi improntando le relazioni con i dipendenti sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per risultati.

A regime, ogni anno dovrà essere redatta una relazione consuntiva rispetto agli impatti sulla salute organizzativa, professionale, digitale ed economico- finanziaria dell'introduzione del Lavoro Agile.

Essa verrà inserita nel piano delle performance e sarà la base di partenza per le programmazioni successive.

Di seguito vengono indicati i processi e la strutturazione necessaria per l'implementazione a regime del lavoro agile.

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI		Fase avvio 01/02/2022	Target 2022
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 organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	5%	20%
	6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100%	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	0%	20%
	8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	0%	20%
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	15%	50%
	11) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie	15%	50%

Requisiti Tecnologici

Il Comune di San Giovanni Rotondo 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 di Giunta e 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. Attualmente il Comune di S. Giovanni R. è in fase di valutazione circa l'eventuale migrazione ad altra piattaforma informatica di gestione di svariati servizi, amministrativi, finanziari e tecnici.

Il Comune di San Giovanni Rotondo 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.

Vengono individuati sviluppi riguardanti i seguenti strumenti:

- Migrazione in altra Piattaforma Informatica.

Percorsi Formativi del Personale anche Dirigenziale

La formazione sarà orientata prevalentemente al lavoro agile, nei limiti del budget che sarà assegnato, 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, 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 Dirigenti e Responsabili dei Servizi autonomi 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 Dirigente 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 Dirigente dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto ai valori target definitivi. Ove richiesto dal Dirigente 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 Piano Esecutivo di Gestione che, più in generale, alle funzioni ordinarie assegnate al Settore, nell'ottica del miglioramento della produttività del lavoro. Il Dirigente 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 dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21/5/2018, 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 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 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 San Giovanni R., con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di San Giovanni 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 sostituisce qualunque altro atto e/o Regolamento disciplinante il lavoro agile nel Comune di San Giovanni Rotondo.



COMUNE DI SAN GIOVANNI ROTONDO

PROVINCIA DI FOGGIA

ACCORDO DI LAVORO AGILE

IL DIPENDENTE: _____ **MATRICOLA NR.** _____

(CF: _____)

cat. _____ **DIREZIONE/AREA di appartenenza** _____

IL DIRIGENTE/RESP: _____

STIPULANO IL SEGUENTE ACCORDO:

Destinatari

L'assegnazione a progetti di lavoro agile riguarda il personale dipendente del Comune di San Giovanni Rotondo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a condizione che il nominativo dello stesso dipendente sia presente nella tabella delle attività smartabili, contenuta nel PIAO 2022 – 2024 e l'accesso avvenga su base volontaria, presentando relativa istanza al Dirigente della struttura di appartenenza;

Durata del lavoro agile

1) la durata di norma del lavoro agile è di un anno con possibilità di proroga;

dal _____ al _____

secondo il seguente calendario settimanale:

2) Trascorso tale periodo, verrà ripristinata – senza necessità di alcuna comunicazione preventiva – l'originaria modalità della prestazione di lavoro presso il Comune di San Giovanni Rotondo.

Luogo di svolgimento del lavoro agile:

Città: _____

Via/Piazza: _____ civ. _____

Piano: _____ Interno: _____

Destinazione D'uso immobile: _____

Estremi agibilità: _____

Il Lavoratore si impegna a rispettare quanto contenuto nell'informativa allegata.

Dotazione tecnologica / Connessione di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore utilizzerà la strumentazione tecnologica, necessaria per l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, e la connessione internet in propria dotazione.

Potrà essere fornita in comodato d'uso gratuito (ex art. 1803 e seguenti del c.c.) per tutta la durata del periodo di lavoro agile la seguente strumentazione:

- 1) _____;
- 2) _____;
- 3) _____;

e, su richiesta, indirizzata al Servizio Economato, la fornitura del materiale di consumo necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa (cancelleria, toner, carta ecc.).

Il lavoratore assume espressamente l'impegno di utilizzare gli apparati ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del Comune di San Giovanni Rotondo ed a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi per il rispetto del segreto di ufficio e quant'altro previsto dal regolamento approvato dalla Giunta Comunale.

Normativa applicabile

Nel corso del periodo durante il quale il lavoratore presterà attività lavorativa in modalità agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presti la propria attività con la modalità tradizionale; inoltre il Lavoratore agile non subirà alcun tipo di penalizzazione.

Orario di lavoro

La prestazione lavorativa dovrà essere effettuata con le stesse modalità previste per i dipendenti in presenza e gli stessi saranno contattabili nell'orario di servizio, attestato mediante timbratura da remoto.

Il lavoratore, collocato in lavoro agile, dovrà inviare quotidianamente al Dirigente report dettagliato contenente l'elenco delle prestazioni effettuate nel corso della giornata.

Prestazione lavorativa

La prestazione lavorativa resa in forma agile comporta, in modo specifico, una condotta informata, ai principi di correttezza, disciplina, dignità, moralità e segretezza.

Il dipendente sarà raggiungibile telefonicamente al seguente numero di telefonia mobile _____ e avrà diritto alla disconnessione nelle giornate di sabato, domenica e di altri giorni festivi, al termine della ordinaria prestazione lavorativa giornaliera e nelle pause previste per i giorni di rientro pomeridiano, salvo casi di comprovata urgenza o reperibilità

Al dipendente che espleta la propria attività lavorativa in modalità agile non potranno essere corrisposti i buoni pasto.

Lo straordinario, purché autorizzato, verrà riconosciuto nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa resa in presenza fisica nelle ore pomeridiane, in prosecuzione di prestazioni rese in lavoro agile nelle ore antimeridiane.

I permessi e le altre forme di riduzione dell'orario di lavoro saranno concessi, previa comunicazione e autorizzazione, a mezzo mail istituzionale al Dirigente, effettuando regolare timbratura da remoto. In caso di impedimento di qualsivoglia natura, malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari, il dipendente si impegna a segnalare al proprio Responsabile o Dirigente, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare, con riserva dell'Ente a richiamare in sede il dipendente.

Il Dipendente dovrà farsi carico ogni qual volta ne ravvisi la necessità – in relazione a dubbi ovvero a problemi insorti – di interpellare il Responsabile dei Servizi Informatici per ricevere le istruzioni e le direttive del caso ed, in ogni caso, inviando *ticket* di assistenza.

Riservatezza e Privacy

A norma di legge e di contratto, il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Amministrazione in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. Anche nel luogo di lavoro agile è fatto obbligo di osservare il DPR 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici), nonché in qualità di “incaricato” del trattamento dei dati personali, anche presso il Suo luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza.

In particolare, con riferimento alle modalità di lavoro agile, si richiamano i seguenti punti: deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel Suo luogo di prestazione fuori sede; deve procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo; alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio da parte del dipendente conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la sede di lavoro, ed in caso di necessità al termine del lavoro risulti necessario trattenere il materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

Facoltà di recesso

Le parti possono recedere in qualsiasi momento dal presente accordo con un preavviso minimo di 15 giorni.

San Giovanni R., _____

Firma per accettazione

Il/La Lavoratore/lavoratrice richiedente _____

Il Dirigente _____

03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di 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.

03.03.01 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 2022-2024 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 San Giovanni Rotondo 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, finanziaria dell'ente.

Il fabbisogno di personale 2022-2024, 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 2022-2024, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante ed in quelle seguenti.

Posti in dotazione al 20/08/2022

Cat.	Posti coperti alla data del 20/08/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	2	0	1	-	€ 348.432,14
D3	2	-	-	-	€ 88.190,02
D	16	-	4	-	€ 693.131,20
C	38	-	4	-	€ 1.211.940,24
B3	16	-	6	-	€ 673.212,31
B	5	-	-	-	€ 150.499,88
A	-	-	-	-	-
TOTALE	79	-	15	-	€ 3.165.405,79

L'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 815.722,64.

Ciò rilevato, l'Ente prevede per il triennio 2022-2024 le seguenti assunzioni di personale:

Anno 2022

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Costo Totale al 31/12/2022	Tempi di Attivazione Procedura	Modalità Assunzionale
Istruttore Amministrativo	C1	1		Entro il 31/12/2022	Concorso Pubblico
Dirigente Area Tecnica	Dirigente	1		Entro il 30/09/2022	Art. 110 del D. lgs. 267/2000
Assistente Sociale	D1	1		Entro il 31/12/2022	Concorso Pubblico
Specialista amministrativo	D1	1		Entro il 31/12/2022	Comando da altri enti
			€ 60.390,00		

Anno 2023

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Costo Totale al 31/12/2022	Tempi di Attivazione Procedura	Modalità Assunzionale
Ingegnere	D1	2		Entro il 31/12/2022	
Operaio specializzato in manutenzioni edili	B3	2		Entro il 31/03/2023	
Operaio specializzato in manutenzioni verde pubblico	B3	2		Entro il 31/03/2023	
Operaio specializzato Autista Scuola Bus	B3	2		Entro il 31/03/2023	
Agente di Polizia municipale	C1	3		Entro il 31/03/2023	
			€ 339.495,00		

Anno 2024

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Costo Totale al 31/12/2022	Tempi di Attivazione Procedura	Modalità Assunzionale

In caso di modifica del Piano Occupazionale non si procede con la modifica del PIAO che sarà aggiornato annualmente come previsto dalla vigente disciplina.

Il Piano Occupazionale per l'Anno 2022 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 1014 del D. Lgs n. 66/2010.

La spesa prevista per nuove assunzioni nell'anno 2022 ammonta a complessivi € 60.390,00, al netto dell'IRAP.

La spesa del personale per le nuove assunzioni programmate nell'anno 2023 ammonta a € 339.495,00, al netto dell'IRAP, mentre per l'anno 2024 ammonta a € 0,0.

La spesa derivante dalla programmazione triennale di cui sopra rientra nei limiti della spesa prevista, tenuto conto delle possibilità di incremento di cui al DPCM del 17.03.2020.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, sarà oggetto di revisione per adeguarlo alle eventuali nuove regole di determinazione della capacità assunzionale degli Enti Locali nonché al valore soglia del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale e la media delle entrate correnti dei successivi rendiconti oltre che alle diverse ed ulteriori esigenze istituzionali-

Il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5, bis del D.L. 90/2014 risulta rispettato, considerato quanto di seguito illustrato nello specifico riquadro:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO rilevata da rendiconto 2020 (+)	€ ...3.055.005,26
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€0,00
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) ²	€0,00
Personale in comando in entrata (+)	€8.509,69
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€0,00
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€807.212,95
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€
Assunzioni per mobilità (+)	€
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) ³	€0,00
Spesa TOTALE (B) (=)	€3.870.636,90

03.03.02 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.

Il Comune di San Giovanni Rotondo, con riferimento agli anni 2020 e 2021:

a) attesa la situazione contingente dell'Amministrazione, computa – in ottemperanza alla normativa in materia – solo n. 2 Dirigenti a tempo indeterminato;

b) considerata altresì l'infungibilità dell'incarico di Dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione di fatto non è avvenuta la rotazione del personale dirigenziale. 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, compresi i dipendenti titolari di Posizioni Organizzative, avverrà con provvedimento del Dirigente del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

La rotazione dei titolari di Posizione Organizzativa, che svolgono attività a rischio di corruzione, verrà effettuata nel rispetto della procedura di conferimento PO 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 Dirigente del Settore interessato 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 ed una serie di pensionamenti hanno determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella massiva riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa soprattutto, come già detto, del pensionamento di parte 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.

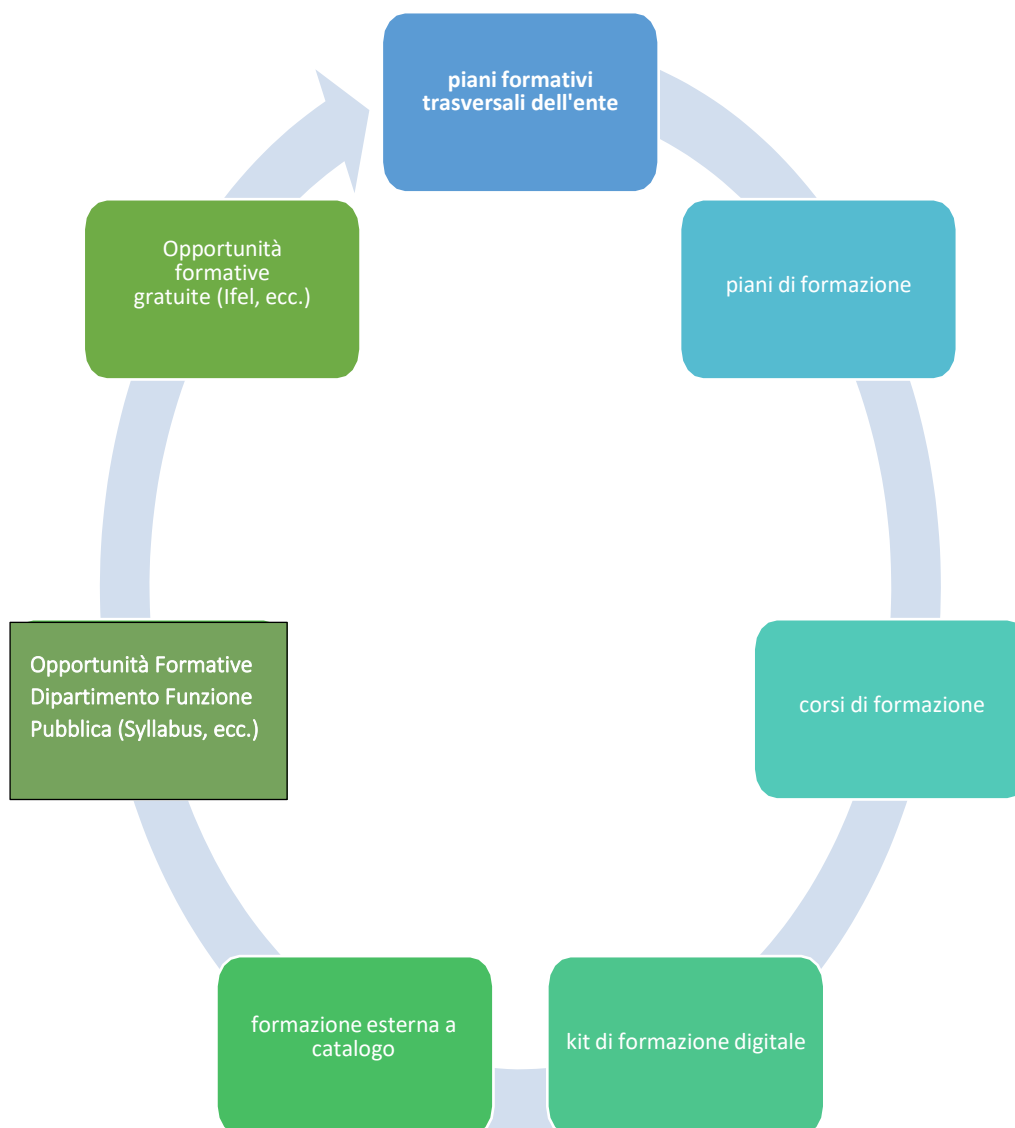
Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Dirigenti 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 Dirigenti comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

I Dirigenti 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 Dirigente 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 Dirigente del Servizio Personale e/o il Dirigente 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 Dirigente del Servizio personale approva 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 Dirigenti 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 Dirigenti 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.

03.03.03 Piani formativi

Quadro sinottico delle opportunità formative



Durante gli anni 2019/2020/2021 ed in ragione delle criticità affrontate dall'Ente, 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 il triennio 2022-2024 l'Ente si pone 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 provinciali dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dirigente e dipendente della formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza.

03.03.04 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, di seguito allegato in copia.

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 dell'anno 2022, 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 SAN GIOVANNI ROTONDO

**QUESTIONARIO “BENESSERE
ORGANIZZATIVO”**

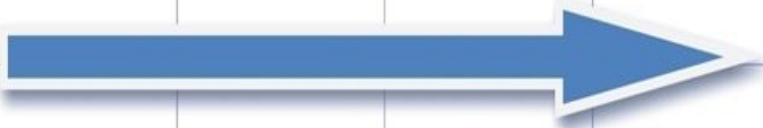
Il questionario sul “benessere organizzativo” intende indagare sullo stato di salute dell’Ente in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei risultati.

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 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 - Polarità POSITIVA

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 trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale?

18. Sono trattata/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?

23. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale?

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?

SEZIONE 4: 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.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, nonché in considerazione del fatto che diversi di essi, se non tutti, per l'anno 2022, sono stati approvati separatamente secondo la normativa previgente, anche al fine di mantenere la coerenza dell'attività di ciascuna amministrazione, si ritiene, solo per il corrente anno, di procedere ad un monitoraggio di ciascun Piano, provvedendo successivamente ad un coordinamento fra gli stessi, attraverso una deliberazione di integrazione delle stesse.

Tale considerazione in merito al monitoraggio, deriva anche dal fatto che non si dispone di un anno zero di raffronto da cui sviluppare analisi di impatto e di benchmark e in ragione del limitato periodo di validità del presente PIAO, il quale dovrà essere aggiornato (per il triennio 2023-2025) se non tassativamente entro il 31 gennaio, comunque entro i primi mesi del prossimo anno.

L'Ente continuerà, inoltre, nella rilevazione costante ed analitica del "Grado di rilevazione della soddisfazione degli utenti" inerente alla gran parte dei Servizi e dei prodotti erogati.

Responsabile di tutti i processi relativi alla "Customer Satisfaction" è il Segretario Generale dell'Ente.

04.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione

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 "03.03.01 - 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.

04.02 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa, 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 San Giovanni Rotondo 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 San Giovanni R., 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 prevalentemente indagati sono quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Scuole Infanzia
- Nidi infanzia
- Servizi Sociali (SAAD, centri diurni, centri diurni specialistici)
- Servizi Anagrafici
- Biblioteche
- Polizia Municipale
- Ecc.

Rispetto a queste, il Comune di San Giovanni Rotondo 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 e 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 organizzativa 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 2022-2024 le indagini di customer previste sono le seguenti:

Programmazione indagini di gradimento 2022-2024

2022	2023	2024
Polizia Locale – Ufficio Gestione Reclami; Area I - Anagrafe; Area I - – Servizi Sociali Area I - Biblioteca Area II – Servizi Cimiteriali; Area Tecnica - SUE; SUAP;	Polizia Locale – Ufficio Gestione Reclami; Area I - Anagrafe; Area I - – Servizi Sociali Area I - Biblioteca Area II – Servizi Cimiteriali; Area Tecnica - SUE; SUAP;	Polizia Locale – Ufficio Gestione Reclami; Area I - Anagrafe; Area I - – Servizi Sociali Area I - Biblioteca Area II – Servizi Cimiteriali; Area Tecnica - SUE; SUAP;

Si precisa infine che, sempre relativamente alle indagini di “customer satisfaction”, per il biennio 2023 – 2024 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 2023 - 2025.