



COMUNE DI MESAGNE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

(PIAO)2022-2024

SOMMARIO

PREMESSA	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 VALORE PUBBLICO	6
2.2 PERFORMANCE	11
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	26
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	33
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	33
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	48
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	51
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	54

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO, e l'art. 7 del D.L. 30/04/2022, n. 36 ha ulteriormente prorogato la suddetta scadenza dal 30.04.2022 al 30.06.2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

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

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- 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;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

- Il Piano delle Azioni positive.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

In questa fase di transizione tra gli strumenti di programmazione ed il PIAO, questa Amministrazione ha inteso illustrare in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di porre in essere un coordinamento ed un filo conduttore tra tutte le diverse azioni contenute nei singoli documenti.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa ancora vigente in ordine alla programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto dal Segretario Generale, con il supporto della sua struttura ed il coinvolgimento dei Responsabili dell'Ente, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata e dai seguenti atti:

- la Deliberazione della Giunta comunale del Comune di Mesagne n.227/2003 "*Metodologia di valutazione dei Responsabili dei servizi*";
- la Deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Mesagne n.130/2021 "*Linee guida per la definizione del sistema di misurazione e valutazione della "Performance Organizzativa del comune di Mesagne – art.7 D.Lgs n.150/2009"*";

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Mesagne
Indirizzo	Via Roma, n.4 – 72023 Mesagne
Sito internet istituzionale	https://www.comune.mesagne.br.it/
Telefono	0831/732272
PEC	info@pec.comune.mesagne.br.it
Codice fiscale	0008130744
P.Iva	0008130744

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei vigenti "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi", "Regolamento sui Controlli Interni" e Dalle Deliberazioni della Giunta comunale n.227/2003 "Metodologia di valutazione dei Responsabili dei servizi" e n.130/2021 "Linee guida per la definizione del sistema di misurazione e valutazione della "Performance Organizzativa del comune di Mesagne – art.7 D.Lgs n.150/2009";

Tale sistema, armonizzando ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 «Attuazione delle legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni» e successive modificazioni ed integrazioni gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal Decreto Legislativo 267/2000 «Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali» e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- 1) Linee Programmatiche di mandato (articolo 46 del TUEL), presentate al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell'Ente;
- 2) Documento Unico di Programmazione (articolo 170 del TUEL), che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione aggiornata;
- 3) Piano Esecutivo di Gestione (articolo 169 del TUEL), approvato dalla Giunta su proposta del Segretario Generale, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione nella dimensione gestionale propria del livello di intervento e responsabilità dirigenziale affidando ai responsabili dei servizi obiettivi e risorse.

Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi è il Documento Unico di Programmazione (DUP) e la relativa Nota di Aggiornamento.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che

costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

La Sezione Strategica (SeS) costituisce la prima parte del documento nonché la base per la redazione della successiva Sezione Operativa (SeO) e sviluppa le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo. L'individuazione degli obiettivi strategici è il frutto di un processo conoscitivo di analisi delle situazioni sia esterne, sia interne all'Ente e, soprattutto, dei bisogni della comunità di riferimento.

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP, contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2022/2024). La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

Il Piano della performance è invece il documento che dà avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e s.m.i. ed è il documento attraverso il quale il Comune di Mesagne si racconta ai cittadini e a tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati a conoscerne l'organizzazione e la programmazione. Il documento articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'Ente. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di conseguimento.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", ha modificato il sopra citato D.lgs. 150/2009, tra l'altro, per i seguenti aspetti:

- premialità: l'erogazione di premi ed eventuali progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e il conferimento degli incarichi dirigenziali saranno subordinati al rispetto delle norme in tema di misurazione e valutazione della performance;
- misura della performance: ai fini della valutazione della performance resa dovrà essere considerata l'Amministrazione nel suo insieme e, pertanto, con riferimento sia alle unità organizzative/aree di responsabilità in cui è suddivisa, sia ai singoli dipendenti o gruppi di lavoro coinvolti;
- obiettivi generali: in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, individuano le priorità delle pubbliche amministrazioni;
- dirigenti: ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente è assegnata priorità ai comportamenti organizzativi dimostrati; l'eventuale risultato avrà rilevanza ai fini della responsabilità dirigenziale.

La programmazione dell'Ente, rappresentata dalle sezioni di cui si compone il Documento Unico di programmazione, pertanto, risulta strettamente connessa con il Piano delle Performance, in quanto in tale ultimo documento sono indicati gli obiettivi strategici segnati dal DUP e quelli operativi che le singole Aree dovranno conseguire.

Con riferimento agli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente si rimanda al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.67 del 30.12.2022 (allegato A) del presente documento.

2.2 PERFORMANCE

Il “Piano della performance 2022-2024”, è stato approvato presso l’Ente con Deliberazione G.C. n.99 del 24.03.2022 unitamente al Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024. In relazione allo stesso si riporta il ciclo della performance richiamato nell’atto in parola.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, definisce le fasi in cui articolare il ciclo della performance nonché i meccanismi per la valutazione della prestazione resa. Si è inteso, con tale norma, incrementare la produttività, l’efficacia e la trasparenza dell’attività amministrativa mediante un miglioramento continuo delle prestazioni rese dalle Pubbliche Amministrazioni. Il ciclo della performance ha pertanto l’obiettivo di connettere il management con la misurazione e valutazione delle performance dell’Ente.

Affinché tale processo dia i propri frutti è necessario che le Pubbliche amministrazioni programmino la propria attività definendo obiettivi strategici ed operativi, collegandoli alle risorse disponibili, individuando un sistema di misurazione costituito da indicatori per la valutazione delle performance resa, monitorando l’andamento dell’operato in corso d’anno e, se necessario, ponendo in essere azioni correttive per colmare eventuali scostamenti dai risultati attesi.

Con il termine “performance” si intende il contributo (risultato e modalità di raggiungimento) che un determinato soggetto (individuo o gruppo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita. Esso rappresenta quindi il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Ne sono elementi costitutivi:

- il risultato (espresso a monte come “obiettivo assegnato” e valutato a valle come “esito”);
- il soggetto cui tale obiettivo/risultato è ascrivibile;
- l’attività svolta dallo stesso per raggiungere il risultato atteso.

Le fasi dettagliate del ciclo di gestione della performance, come disciplinato all’art. 4 del richiamato decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i., sono:

- individuazione degli obiettivi da perseguire, con definizione dei valori attesi di risultato e relativi indicatori per la valutazione, e loro assegnazione ai Dirigenti responsabili; gli

obiettivi devono essere specifici, misurabili con chiarezza, riferibili ad un arco temporale determinato e, soprattutto, correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;

- assegnazione, per ogni obiettivo individuato, delle risorse umane e finanziarie;
- monitoraggio costante in corso d'anno con attuazione degli eventuali correttivi che si rendessero necessari;
- misurazione e valutazione della performance resa sia a livello organizzativo che individuale; la valutazione è effettuata, per ovvie ragioni, a consuntivo; in itinere è prevista un'attività di monitoraggio

che consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati in corso d'opera e delle fasi definite per ogni obiettivo;

- utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati conseguiti a tutti i portatori di interessi (organi di indirizzo politico- amministrativo, gruppi di interesse, utenti, ecc.).

Gli obiettivi contenuti nel PIANO della Performance sono distinti tra obiettivi strategici ed operativi assegnati ai responsabili di Centri di Responsabilità (CdR) dei settori unitamente alle risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate nel PEG 2022-24.

Tali obiettivi sono stati definiti con le strutture dell'Ente a partire dalla strategia del DUP 2022-2024 e identificano le azioni e modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione.

Affinché la valutazione della Performance, che com'è noto avviene a consuntivo, sia quanto più possibile obiettiva e imparziale è necessario che sia effettuata da un soggetto terzo indipendente. Presso l'Ente, infatti, la valutazione viene effettuata dall'Organismo Interno di Valutazione.

Il Piano della Performance è il documento che dà avvio al ciclo della performance e attraverso il quale il Comune di Mesagne si racconta ai cittadini e a tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati a conoscerne l'organizzazione e la programmazione. Il Piano permette di incorporare le attese dei portatori di interesse (stakeholder), favorire la responsabilizzazione e la trasparenza dell'Ente, rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna, migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni e strutture organizzative.

Gli obiettivi individuati dal Piano della Performance 2022-2024, concordati con i Responsabili di Area, sono stati definiti in coerenza con i documenti di programmazione dell'Ente e preventivamente condivisi con l'OIV.

Per quanto concerne il contenuto del Piano della Performance 2022-2024 (Allegato B), si rimanda alla deliberazione della Giunta comunale n. 99 del 24.03.2022 recante “Approvazione Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022- 2024”, reperibile sul portale della trasparenza al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/piano-della-performance>

Piano delle azioni positive

Con deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 02.03.2022, successivamente modificata con Deliberazione G.C. n.96 del 24.03.2022 è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024, documento obbligatorio, ai sensi dell’art. 48 del D.lgs. n. 198 del 11.04.2006, per tutte le Pubbliche Amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il mancato rispetto dell’obbligo è sanzionato, in base all’art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l’impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

La legge sopra menzionata individua quali principali obiettivi dei piani quelli di seguito elencati:

- 1) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell’ambito dell’organizzazione del lavoro, l’utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire “parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”. Le pubbliche amministrazioni devono garantire “altresì un ambiente

di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

La L. n. 183/2010 ha disciplinato inoltre la costituzione, all'interno delle amministrazioni, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011 ha emanato una direttiva recante “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che, tra l'altro, indica che le Regioni e gli Enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della L. n. 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida. Nella direttiva è esplicitato, inoltre, che tra i compiti propositivi del CUG vi è quello di predisporre i Piani di azioni positive.

Si riportano di seguito gli obiettivi che l'Ente si è prefissato con l'approvazione del Piano delle Azioni Positive, approvato con Deliberazione G.C. n.68 del 02.03.2022 successivamente modificato con Deliberazione G.C. n.96 del 24.03.2022:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Tanto anche l'utilizzo del sistema di Whistleblowing già istituito presso l'Ente.
- **Obiettivo 2:** Continuare a promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro anche meglio regolamentando l'aumento della flessibilità oraria introdotta;
- **Obiettivo 3:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Il Comune di Mesagne si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o

di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni di carriera.

· **Obiettivo 4:** Migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.

· **Obiettivo 5:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni, secondo quanto previsto dall'Accordo normativo integrativo 2020-2022.

Obiettivo 6: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.

Si rimanda in ogni caso al piano delle Azioni Positive 2022/2024 (Allegato C) al presente documento) e reperibile sul portale della trasparenza al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/atti-generalis>

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In considerazione dell'adozione del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) anni 2022-2024", di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 143 del 28 aprile 2022, si riportano le misure generali per trattamento del rischio e la disciplina della trasparenza.

CONTENUTO P.T.P.C.T 2022-2024

La redazione annuale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza costituisce adempimento all'obbligo previsto all'art. 1 comma 8 L. 190/2012.

Trattasi dello strumento attraverso il quale ciascun ente definisce la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, in osservanza anche alle indicazioni offerte dall'ANAC tramite il Piano Nazionale Anticorruzione.

Il P.T.P.C.T. 2022-2024 del Comune di Mesagne, in continuità con P.T.P.C.T. 2021-2023, si pone come strumento dinamico e semplificato, operativo ed in parte continuativo, per

quanto compatibile. L'attuazione di dettaglio del Piano, l'adozione di specifiche linee guida da parte del R.P.C.T., nella funzione di coordinamento da condividere con i Responsabili di Area, costituiranno le fasi di realizzazione, cosiddetto Risk Management (analisi del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione Comunale, valutazione e trattamento del rischio).

In sintesi gli obiettivi e le finalità del P.T.P.C.T. 2022-2024 si muovono sulle seguenti linee:

- Conferma sostanziale del procedimento di pianificazione introdotto dal P.T.P.C. 2016-2018. Con la previsione stabile di strumenti di coinvolgimento degli attori interni ed esterni ed in particolare degli Organi di indirizzo. Potenziamento di un sistema di raccolta di osservazioni permanente, non legato esclusivamente alla scadenza dei termini di approvazione del Piano e che consenta di coinvolgere in maniera costante gli interlocutori del R.P.C.T., con l'anticipazione per l'anno 2020 delle procedure di consultazione e partecipazione al fine di conseguire l'obiettivo dell'effettivo e reale coinvolgimento in ogni fase degli attori coinvolti, sia nell'attuazione, sia nella successiva nuova proposta di P.T.P.C.T.

- Rideterminazione dell'analisi del contesto esterno ed interno. Con riferimento al contesto esterno, si richiama l'analisi aggiornata contenuta nel P.T.P.C.T. 2020-2022, riportandola sostanzialmente come in seguito:

- La mappatura dei processi precedentemente approvati dall'Ente, in ragione della riorganizzazione amministrativa disposta con la Deliberazione G.C. n. 16 del 26/01/2021 e della Deliberazione G.C. n. 13 del 25/01/2022 (nuovo organigramma) nonché delle rotazioni apportate al personale, sono stati riesaminati, confermati e rettificati dai Responsabili di Area secondo i processi/procedimenti assegnati al settore di loro competenza sulla base di schede omogenee per tutte le Aree. La definizione dei processi assegnati ad ogni Area con l'individuazione del Responsabile, dell'Ufficio competente (micro-organizzazione all'interno dell'Area), la valutazione del rischio e il relativo trattamento è stato individuato e storicizzato come preciso obiettivo anche nell'ambito del Piano delle Performance.

- Era stato infatti previsto, quale ulteriore obiettivo di performance, la mappatura analitica di processi per ogni settore da individuarsi all'interno delle aree di rischio per meglio, ove necessario, ridefinirne le maggiori specificità di rischio.

- Nel Piano delle Performance 2018-2020 e successivi era stato assegnato come obiettivo ai singoli Responsabili di procedere alla mappatura analitica dei singoli processi assegnati all'area di competenza secondo le indicazioni fornite: suddivisione del processo in fasi (iniziale-istruttoria-finale) ed all'interno di ogni fase, individuazione delle singole azioni; quindi per ogni azione, valutazione del rischio e trattamento mediante apposite e specifiche misure.

– Il confronto operativo effettuato nuovamente a inizio 2021, si è dimostrato estremamente utile per apportare i correttivi necessari al sistema di gestione dei processi ed ha dimostrato l'interesse reale e la sensibilità della struttura amministrativa ai temi della prevenzione della corruzione. Si ritiene pertanto necessario supportare ulteriormente i singoli attori affinché vengano comprese pienamente le reali finalità della mappatura ai fini dell'adozione delle misure formalmente previste nel presente P.T.P.C.T., come indicato dall'A.N.AC. nel P.N.A. 2019.

– L'Ufficio di Segreteria, a supporto dell'attività del R.P.C.T., ha operato, nel corso del 2020 - inizio 2021, una verifica della mappatura dei processi riportando le indicazioni provenienti dai singoli Responsabili sostanzialmente di conferma in apposite schede che riportano l'assegnazione dei processi alle singole Aree e la loro mappatura in maniera uniforme ed omogenea, procedendo alla modifica delle schede contenenti la valutazione di processi assegnati a Responsabili di Area differenti rispetto all'anno 2020, secondo il nuovo organigramma approvato. Le suddette schede, sostanzialmente confermate, aggiornate ed implementate con la mappatura analitica effettuata all'interno di ogni Area, costituiscono allegati al presente P.T.P.C.T. In particolare gli oltre 750 processi mappati nel P.T.P.C.T. 2018-2020 sono stati rivisti, semplificati e aggiornati con le mappature analitiche.

– Nell'anno 2021, pertanto, anche con riferimento alle linee guida A.N.AC. del 2019 si è provveduto nuovamente alla verifica della mappature preesistenti ai fini della rideterminazione del rischio mediante la ponderazione e misurazione dello stesso. Di concerto con i Responsabili dei servizi si è riconfermato in linea generale la mappatura del rischio e, fatte salve alcune eccezioni, la conferma dei criteri e del rischio annessi ad ogni procedimento loro assegnato.

– In conclusione le schede dei singoli processi possono considerarsi non solo lo strumento indispensabile per la gestione del rischio, ma strumento anche organizzativo degli uffici nell'ottica di garantire maggiore omogeneità e puntualità dei dati a presidio dei principi di trasparenza ed imparzialità.

• Misure organizzative a supporto dell'attività del R.P.C.T. Nell'anno 2020 è stato istituito l'Ufficio controlli al quale sono state assegnate, a tempo parziale, n. 2 unità a supporto del R.P.C.T. e Segretario Generale in grado di svolgere in maniera integrata il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, il controllo successivo sugli atti rimesso al Segretario Generale, il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di trasparenza ed il monitoraggio sulle performance. Nel Piano sono state previste e formalizzate le modalità di monitoraggio per il tramite delle schede allegare al presente Piano, che comprendono le varie fasi di misurazione dei processi e il loro monitoraggio in termini di conoscibilità formale e sostanziale, ai fini delle misure previste, in sintonia con quanto richiesto nelle linee guida dell'A.N.AC. 2019. I referenti sono individuati negli attori

della gestione amministrativa titolari di P.O. e nel flusso di report e comunicazioni indirizzate al R.P.C.T. ai fini dei compiti indicati nella delibera n. 1064 A.N.AC. ed allegati. Rimane pertanto la implementazione del necessario personale del suddetto Ufficio di supporto al R.P.C.T., ma al contempo si garantisce l'attivazione del monitoraggio mediante la valorizzazione ed il coinvolgimento di diversi referenti, anche istruttori, per la prevenzione della corruzione da individuarsi all'interno delle nuove Aree.

- Integrazione e coordinamento con altri strumenti programmatori e di controllo. Criticità riscontrate. In continuità con i Piani precedenti si conferma lo stretto collegamento tra il P.T.P.C.T. ed il Piano delle Performance. Al contempo, come già detto, si è previsto un sistema di controlli integrato con l'esistente Regolamento dei Controlli Interni ai fini della verifica del rispetto delle pratiche di buona gestione, di conformità agli strumenti di programmazione ed alle disposizioni di legge. Tale controllo, di norma successivo, avverrà previo sorteggio di un minimo di un 5% o 10% degli atti adottati. In merito alla gestione dei controlli interni, non possono essere considerate superate le criticità rilevate negli anni precedenti se non per il tramite della modifica ed integrazione dell'apposito Regolamento. Le verifiche sull'attuazione del piano anticorruzione non costituiscono, in linea generale, controllo interno sugli atti, come evidenziato più volte dall'A.N.AC., anche se possono integrarsi ed implementarsi, ai fini di una maggiore efficacia ed efficienza.

- Sezione del Piano destinata a disciplinare gli obblighi di trasparenza. Nella suddetta sezione sono previsti gli adempimenti aggiornati sulla scorta del D.Lgs. 97/2016 e delle linee guida dell'A.N.AC., gli obblighi di pubblicità introdotti con il D.Lgs. 33/2013 e precedentemente contenuti nel P.T.T.I. Nel triennio 2022-2024, si intende procedere, sulla scorta di quanto indicato nel P.T.P.C.T. 2021-2023, ad una verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza, prevedendo specifici obiettivi all'interno del Piano delle performance 2022-2024. La sezione del Piano destinata alla Trasparenza è stata confermata e integrata ai fini di un miglioramento sia dei procedimenti di accesso che di verifica.

- Misure di prevenzione specifiche – Monitoraggio Le misure di monitoraggio, in conformità alle linee guida A.N.AC., vengono, come sopra già detto, potenziate e sostanziate in procedimenti legati ad apposite tabelle e report periodici di cui alle schede allegate: n. 4 “Scheda di controllo sulle attività 12 ad elevato rischio di corruzione”, n. 4.1 “Scheda specifica per affidamento lavori e/o forniture di beni e servizi di importo superiore ad € 20.000,00”, n. 4.2 “ Referto sintetico controlli”, che devono essere presentati con cadenza trimestrale, su base annuale e comunque non oltre il 20 del mese successivo; l'inadempimento potrebbe costituire violazione dei doveri di ufficio e potrebbe comportare l'avvio di eventuali provvedimenti disciplinari, oltre a costituire, sul piano delle valutazioni delle performance, elemento negativo. Nell'ambito del Piano viene disciplinato il rapporto

P.T.P.C.T./Piano delle Performance e la collaborazione con l'O.I.V. ed ogni altro organismo collegiale e non, con funzioni di controllo, quali il Collegio dei Revisori dei Conti, i quali organismi sono chiamati, nell'ambito delle verifiche anticorruzione, a prestare la propria opera in relazione alle proprie competenze. Con riferimento alla valutazione del rischio si conferma la metodologia di cui all'ultimo P.T.P.C.T. ed in sintonia con l'impostazione richiesta in ultimo da A.N.AC., fatto salvo il costante adeguamento e allineamento. L'introduzione di tale metodologia, a cui sono stati apportati alcuni correttivi nella scala dei valori, ha consentito ai Responsabili di area di procedere celermente alla valutazione dei rischi. Nel triennio 2022-2024 l'attenzione continuerà ad essere focalizzata sul monitoraggio delle misure di prevenzione specifiche prevedendo una attività di sensibilizzazione al tema che appare alquanto trascurato, intensificando la sensibilizzazione e l'informazione ad ogni livello. L'intento programmatico è di rendere costante e certa l'attività di monitoraggio introducendo strumenti appositi sopra richiamati e disciplinando le attività necessarie per il corretto svolgimento. Non mancheranno momenti di condivisione e confronto sul tema mediante specifici incontri con i Responsabili di Area e gli organi di indirizzo politico amministrativo che saranno anche momento di diffusione di una adeguata cultura in materia. Sarà valutata, altresì, l'opportunità di istituire la giornata della legalità e trasparenza. Si confermano gli strumenti di monitoraggio sull'applicazione delle seguenti misure introdotte nel 2018 secondo le indicazioni contenute nel P.T.P.C.T. 2018- 2020 come sotto riportate: 17 13 – Utilizzo sistema informatizzato per la gestione del procedimento di tutela del Whistleblower introdotto con determinazione n. 2125 del 29.12.2016;

– Monitoraggio delle sedute del Comitato Unico di Garanzia costituito con determinazione n. 373 del 16 febbraio 2018, il cui assetto è stato successivamente modificato in ragione di intervenute comunicazioni sindacali o di collocamento a riposo di alcuni dei componenti;

– Monitoraggio dei procedimenti disciplinari aperti e conclusi nell'anno, successivamente all'approvazione con deliberazione del Regolamento per l'Ufficio procedimenti disciplinari e verifica del trend. In attuazione alle misure previste nel P.T.C.P.T. 2021-2023 si rileva che:

- Si è provveduto all'integrazione e all'aggiornamento del Regolamento per la disciplina dell'Ufficio legale e dell'Avvocatura civica con Deliberazione G.C. n. 156 del 07.08.2020 in ragione delle modifiche organizzative che l'Amministrazione intende adottare;
- Si è proceduto all'adozione del Regolamento "Cittadinanza attiva" con Deliberazione C.C. n. 33 del 28.07.2020;

- Si è proceduto all'aggiornamento ed adeguamento del Regolamento "Procedure di Gestione del Patrimonio immobiliare";

- Sono in corso di aggiornamento ed integrazione i regolamenti inerenti lavori pubblici

appalti e forniture, Diritto di Accesso civico – L. 241/90, e controlli interni;

- Si è provveduto ad attuare, nei limiti della riorganizzazione, la rotazione ordinaria.

Tra gli “Allegati”, si evidenzia l’Allegato 2 “Scheda sintesi dei Processi” in cui viene effettuata una valutazione del rischio per singoli processi relativi alla sfera di competenza di ogni singolo Servizio assegnato alla responsabilità dei Funzionari di Posizione Organizzativa nel contesto delle Aree in cui è strutturato l’Ente.

Trasparenza

Lo strumento della trasparenza è il mezzo con il quale il Comune si avvale di un efficace ed efficiente contatto con i cittadini e l’utenza, secondo quanto disposto dalla delibera A.N.AC. 1310/2016 e dal relativo PNA 2016, nonché dal D.Lgs. 150/2009, con particolare riferimento all’art. 14 sull’obbligatorietà di disporre un programma triennale per la trasparenza, dalla legge n. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013, che ne completa la disciplina. La trasparenza è altresì una misura di estremo e fondamentale rilievo per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell’integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell’attività pubblica. All’attuale quadro normativo in materia di trasparenza il d.lgs. 97/2016 ha apportato rilevanti innovazioni: 1) ha razionalizzato gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche; 2) ha introdotto il nuovo accesso civico cd “generalizzato”, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, che riconosce a chiunque (indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti) l’accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall’ordinamento; 3) in un’ottica di semplificazione e coordinamento degli strumenti di programmazione in materia di prevenzione della corruzione ha previsto che il P.T.P.C.T contenga, in una apposita sezione, l’individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. 79 33/2013. Si è così disposta la confluenza dei contenuti del PTTI all’interno del P.T.P.C. e l’unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto (ora R.P.C.T.); 4) ha previsto l’obbligatorietà dell’individuazione da parte dell’organo di vertice di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con quelli della performance. Alle prime indicazioni generali contenute nella novella normativa sono seguite le apposite Linee guida dell’A.N.AC.: in particolare l’Autorità ha approvato in data 28.12.2016 le Linee guida in merito all’attuazione degli obblighi di trasparenza e sempre in data 28.12.2016 le Linee guida in materia di accesso civico generalizzato. Si precisa che le disposizioni transitorie dettate al co. 1 dell’art. 42 del D.Lgs. n.

97/2016 prevedono che i soggetti di cui all'art. 2-bis del D.Lgs. n. 33/2013 si adeguino alle modifiche allo stesso decreto legislativo, introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto correttivo medesimo (23 dicembre 2016), sia con riferimento agli obblighi di trasparenza sia all'accesso civico generalizzato. La presente sezione del P.T.P.C.T è stata predisposta tenendo conto delle disposizioni normative sopra rappresentate e della riorganizzazione della struttura Amministrativa.

L'attuale sistema di pubblicazione dei dati.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza del Comune di Mesagne ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 si basa sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi Responsabili, titolari di P.O., cui compete: A. l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni; B. la pubblicazione dei dati e delle informazioni mediante accesso diretto alla sezione "amministrazione trasparente" ognuno per quanto di propria competenza. L'accesso diretto alla sezione Amministrazione trasparente rappresenta una evidente criticità in quanto non sempre tuttora consente di verificare, se non in fase successiva di controllo, la qualità dei dati pubblicati che spesso risultano assolutamente non omogenei tra le varie Aree. Si rende pertanto indispensabile meglio migliorare la gestione informatica dei flussi dei dati da pubblicare al fine di semplificare gli adempimenti, evitare "dimenticanze", individuare con precisione i dati da pubblicare, e garantire omogeneità e qualità dei dati. Tale criticità sarà superata in quanto, al fine di favorire la digitalizzazione della struttura amministrativa, è stata creata una apposita area per supportare con strumenti tecnici gli uffici anche nell'obbligo della celere pubblicazione. La sezione "Amministrazione trasparente" risulta aggiornata con le indicazioni derivanti dalla modifica apportata dal d.lgs. 97/2016 e dalle successive Linee guida ed è stato possibile già individuare i soggetti tenuti a pubblicare i dati, come da tabella allegata al precedente P.T.P.C.T e che sarà riportata in coda alla appendice n. 1 (La stessa sarà nel caso di modifica dei soggetti indicati, immediatamente aggiornata). I Responsabili delle Aree devono garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare. La mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni costituisce eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione e violazione degli obiettivi previsti obbligatoriamente nel Piano della Performance. Tale inadempimento sarà comunicato all'OIV, sarà valutato ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato e del trattamento accessorio, collegato alla performance individuale per gli eventuali responsabili di procedimento come individuati. Tale responsabilità potrà, nel caso di persistente inadempimento, essere soggetta ad eventuali provvedimenti disciplinari.

Per quanto concerne il contenuto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024, il documento costituisce l'allegato D del presente Piano. Si rimanda inoltre alla deliberazione della Giunta comunale n. 143 del 28 aprile 2022 di approvazione del

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) - anni 2022/2024”, reperibile sul portale della trasparenza al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La Giunta comunale in carica per il quinquennio 2019-2024 risulta così composta:

- **Dott. Antonio Matarrelli**
Sindaco;
- **Avv. Giuseppe Semerato**
Vice Sindaco nonché Assessore all'Urbanistica, Patrimonio e Affari legali;
- **Roberto D'Ancona**
Assessore ai Lavori pubblici, protezione civile e sport;
- **Antonio Mingenti**
Assessore alle Attività Produttive, politiche comunitarie e Servizi cimiteriali;
- **Avv. Maria Teresa Saracino**
Assessore all'Ambiente, Ecologia, Servizi Demografici e Risorse Umane;
- **Anna Maria Scalera**
Assessore ai Servizi Sociali ed Educativi, Diritti e Tutela dei Consumatori e Percorsi di Legalità;

Per quanto concerne le competenze della Giunta e del Consiglio comunali si rimanda allo Statuto, pubblicato sul sito internet istituzionale al seguente link: <https://www.comune.mesagne.br.it/Documenti-e-dati/Documenti-funzionamento-interno/Statuto-del-Comune-di-Mesagne>

Si illustrano di seguito le principali caratteristiche dell'Amministrazione comunale e del suo personale. Informazioni di dettaglio relativamente all'articolazione degli uffici, al funzionamento degli stessi così come all'attività dell'Ente e ai vigenti Statuto e Regolamenti comunali possono essere reperite sul sito internet istituzionale nella sezione amministrazione trasparente al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/atti-generalis>, costantemente aggiornato a cura del personale comunale.

Nel Documento unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione del della Consiglio Comunale n. 67 del 30 dicembre 2021, si riporta la descrizione, ivi contenuta nel paragrafo "L'Amministrazione, le risorse umane e la struttura organizzativa", in cui opera l'Amministrazione, elaborata sulla base dei dati aggiornati al 30.09.2021 salvo diversa indicazione.

Il Comune ha sede in Via Roma n.4, e dispone del sito internet istituzionale

<https://www.comune.mesagne.br.it/>

L'attività dell'Ente è articolata sulle seguenti sedi:

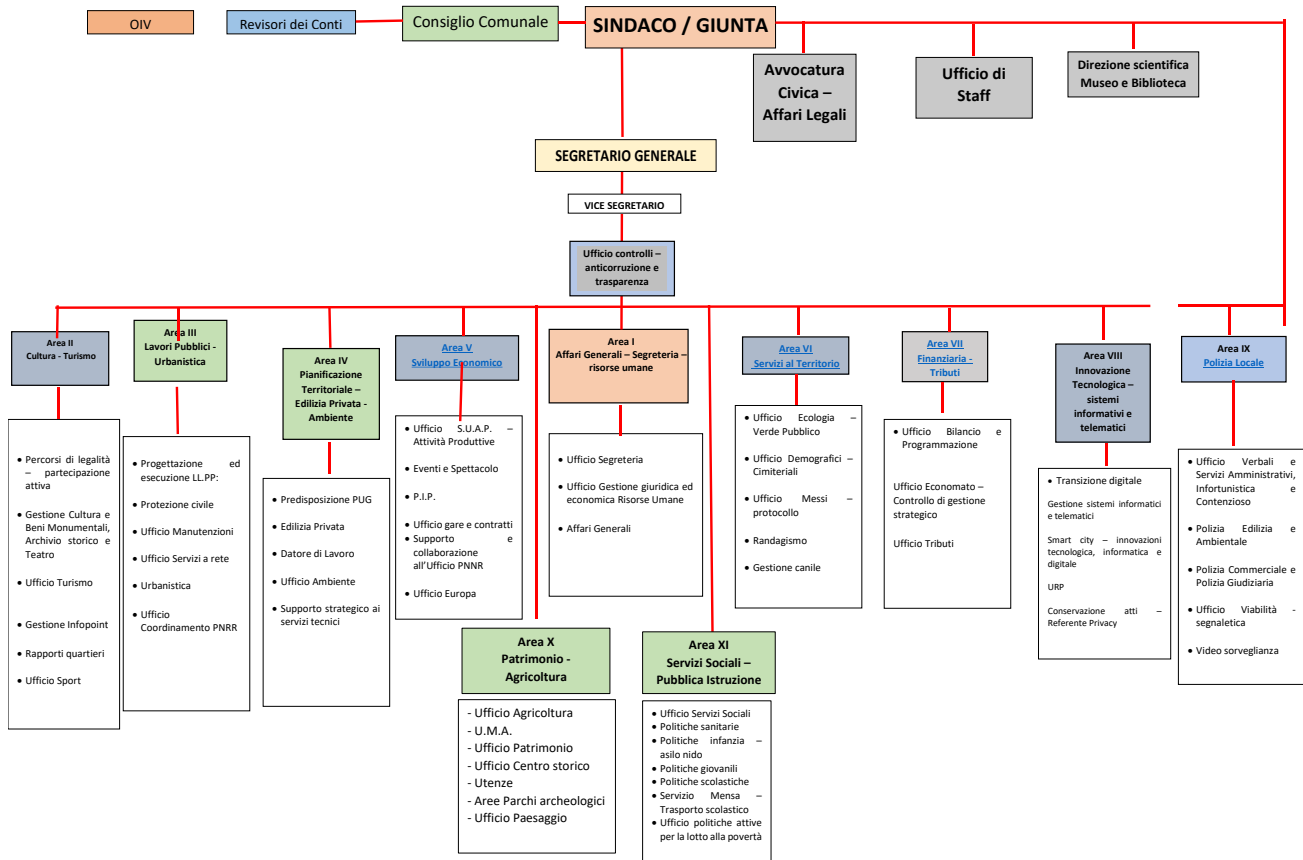
- Palazzo Municipale in Via Roma, n.4 – Palazzo dei Celestini;
- Via Castello, n.10 (sede Archivio Storico – Servizi Sociali - Istruzione);
- Piazza IV Novembre (sede Biblioteca e Museo);
- Vico Cantelmo (sede dell'Area Cultura);
- Via Galvani, n.3 (sede Polizia Locale).

Con deliberazione della Giunta Comunale n.13 del 25.01.2022 sono state previste le seguenti Aree:

- AREA I – AFFARI GENERALI – SEGRETERIA – RISORSE UMANE;
- AREA II – CULTURA E TURISMO;
- AREA III – LAVORI PUBBLICI - URBANISTICA;
- AREA IV – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE – EDILIZIA PRIVATA - AMBIENTE;
- AREA V – SVILUPPO ECONOMICO;
- AREA VI – SERVIZI AL TERRITORIO;
- AREA VII – SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTI;
- AREA VIII – INNOVAZIONE TECNOLOGICA – SISTEMI INFORMATIVI E TELEMATICI;
- AREA IX – POLIZIA LOCALE.
- AREA X – PATRIMONIO - AGRICOLTURA;
- AREA XI - SERVIZI SOCIALI – PUBBLICA ISTRUZIONE;

Inoltre, sempre nel medesimo atto venivano confermate le seguenti Alte Professionalità:
AVVOCATURA CIVICA - AFFARI LEGALI
DIREZIONE SCIENTIFICA MUSEO E BIBLIOTECA

Ad oggi, pertanto, la struttura organizzativa dell'Ente risulta essere la seguente:



Alla data del 30 dicembre 2021 l'organico comunale risultava composto secondo le tabelle sottostanti:

QUALIFICA	in servizio al 31.12.2021	
	di ruolo	fuori ruolo
SEGRETARIO GENERALE	1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO	20	3
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	48	1
ASSISTENTE POLIFUNZIONALE	45	1
OPERATORE POLIFUNZIONALE	14	
	128	5
TOTALE	133	

AREA TECNICA			
CATEGORIA	QUALIFICA	in servizio	
		di ruolo	fuori ruolo
A	OPERATORE POLIFUNZIONALE	3	
B	OPERARIO SPECIALIZZATO	3	
B	ASSIST.POLIFUNZIONALE	3	
C	GEOMETRA	6	
C	ISTRUTTORE AMMINISTR.	2	
D	ISTRUT.DIRETTIVO	3	
TOTALE		20	

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			
CATEGORIA	QUALIFICA	in servizio	
		di ruolo	fuori ruolo
A	OPERATORE POLIFUNZIONALE	1	
B	ASSIST.POLIFUNZIONALE	3	
C	ISTRUTT. AMM.	3	
C	GEOMETRA	1	
D	INGEGNERE INFORMATICO	1	
D	ISTRUTT.DIRETTIVO CONTABILE	1	
TOTALE		10	

AREA VIGILANZA			
CATEGORIA	QUALIFICA	in servizio	
		di ruolo	fuori

			ruolo
C	AGENTI POLIZIA LOCALI	27	
D	SPECIALISTA DI VIGILANZA	2	
D	COMANDANTE POLIZIA LOCALE	1	
TOTALE		30	

AREA DEMOGRAFICA E STATISTICA			
CATEGORIA	QUALIFICA	in servizio	
		di ruolo	fuori ruolo
A	OPERATORE POLIFUNZIONALE	2	
B	ASSIST.POLIFUNZIONALI	16	
C	ISTRUTT. AMM.	2	
D	ISTRUTTORE	1	
TOTALE		21	

ALTRE AREE			
CATEGORIA	QUALIFICA	in servizio	
		di ruolo	fuori ruolo
A	OPERATORE POLIFUNZIONALE	8	
B	ASSIST.POLIFUNZIONALE	19	1
B	AUTISTA	1	
C	ISTRUTT. AMM.	7	1
D	ASSISTENTE SOCIALE	3	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	8	3
	SEGRETARIO GENERALE	1	
TOTALE		47	5

Il personale è l'elemento strategico del Comune in quanto rappresenta un fattore produttivo per il raggiungimento degli obiettivi e il buon andamento dei servizi.

Dall'inizio della consiliatura si è inteso, pertanto, procedere ad una profonda riorganizzazione interna che tenesse conto delle limitate risorse finanziarie e della valorizzazione del capitale umano.

Per quanto concerne eventuali approfondimenti, si rimanda al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.67 del 30.12.2022, reperibile sul portale della trasparenza al seguente link:

<https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

Il documento costituisce l'allegato A del presente Piano.

Sviluppi futuri

Per quanto concerne la tematica degli sviluppi futuri per rendere coerente l'articolazione organizzativa ed il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico, si riporta di seguito quanto descritto nel del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (allegato A) in relazione al Piano strategico della città di Mesagne.

Ai sensi della normativa vigente e, in particolare, sulla base di quanto disposto dal citato D.lgs. n. 118/2011, la sezione strategica del Documento Unico di Programmazione e, conseguentemente, anche della relativa Nota di aggiornamento, deve riportare una valutazione presente e prospettica della situazione socio-economica del territorio comunale e della domanda di servizi pubblici anche in considerazione dei risultati delle prospettive future di sviluppo socio-economico del territorio di riferimento.

Sulla base di quanto sopra illustrato, in considerazione del fatto che è stata esaminata la situazione attuale, l'analisi delle prospettive future di sviluppo socio-economico è rinviata alle conclusioni del Piano Strategico della Città di Mesagne.

Mediante l'adozione di tale Piano si è voluto individuare le tappe di sviluppo della città e del suo territorio, elaborate sulla base di uno studio condiviso con tutti gli attori e portatori di interesse del territorio nonché con il Consiglio comunale: in tal modo si vuole porre in essere pratiche partecipative strutturate finalizzate alla gestione del territorio.

L'attività di pianificazione strategica si fonda, infatti, sulla partecipazione allargata a tutte le istanze locali, pubbliche e private, al fine del coinvolgimento più ampio e qualificato possibile. Per poter rispondere in modo rapido, efficiente ed efficace alle nuove necessità della collettività di riferimento è indispensabile l'aggregazione di tutte le forze e le istanze territoriali; la città cessa di essere unicamente un luogo fisico e diviene soprattutto comunità collettiva, ricca di sapere e competenze diffusi tra i vari attori. Il processo di pianificazione strategica intende attivare e valorizzare questa intelligenza diffusa quale elemento fondamentale nella riflessione sul futuro della città.

Il Piano rappresenta quindi lo strumento di identificazione della città in una visione prospettica di lungo periodo, individuata tra tutte le possibili soluzioni sulla base di una visione condivisa.

La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46, comma

3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente. Il quadro strategico di riferimento è definito anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea che si possono ritenere sintetizzabili nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e nella capacità di cogliere l'opportunità di finanziamenti europei a copertura di spese ed investimenti sostenuti dall'Amministrazione.

In particolare, la SeS individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica:

1. le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione da realizzare nel corso del proprio mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo,
2. le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali,
3. gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.

Nella SeS sono anche indicati gli strumenti attraverso i quali l'Amministrazione intende rendicontare il proprio operato nel corso del mandato in maniera sistematica e trasparente, per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi, di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa.

Nel primo anno del mandato amministrativo, individuati gli indirizzi strategici, sono definiti, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato che, pertanto, devono essere aggiornati di esercizio in esercizio.

Prima di analizzare la pianificazione strategica per missione di bilancio, si procede ad analizzare le condizioni esterne e le condizioni interne per le quali è richiesto l'approfondimento relativamente al periodo di mandato.

Il Piano strategico è dunque il punto di partenza dal quale iniziare ad elaborare le idee e gli obiettivi che l'Amministrazione vuole mettere in essere per la valorizzazione della città.

Nel DUP approvato si pone, in particolare l'attenzione su "*Mesagne presenta la candidatura a capitale italiana della cultura*", iniziativa molto importante per l'Ente che comprova la vocazione culturale a cui Mesagne si ispira. Per maggiori approfondimenti si rimanda al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, allegato A del presente Piano, n.67 del 30.12.2022, reperibile sul portale della trasparenza al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/bilancio-preventivo-e-consuntivo>.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha approvato, con Decreto del 9 dicembre 2020, le linee guida che indirizzano le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile, con particolare riferimento alla definizione di appositi indicatori di performance.

Le Amministrazioni Pubbliche adottano le misure organizzative necessarie ad assicurare la corretta attuazione di quanto previsto dall'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, definendo i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, secondo le indicazioni fornite e contenute nelle Linee guida, nell'ambito delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

A causa dell'emergenza sanitaria in corso, si è reso necessario, nella Pubblica Amministrazione, un massiccio ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotta al lavoro agile, finora oggetto di limitate sperimentazioni e timidi tentativi di attuazione. Le Amministrazioni Pubbliche si sono viste costrette a confrontarsi concretamente con una modalità organizzativa di lavoro disciplinata già da tempo nel nostro ordinamento, scoprendone punti di forza e di debolezza che sono stati messi al centro di un ampio e diffuso dibattito tuttora in corso. Il patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato a Roma tra il Presidente del Consiglio dei Ministri, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali – CGIL – CISL – UIL – del 10 marzo 2021 pone le basi per un confronto in sede ARAN per definire le linee guida di intervento sul lavoro agile perché "...si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione di adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro".

In particolare, con le Linee guida del Ministero sono state fornite alcune indicazioni metodologiche per supportare le Pubbliche Amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto richiesto dall'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance, funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile.

Con l'emergenza sanitaria Sars Covid19, le Amministrazioni sono state costrette a

considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa (es: accordo individuale, adozione di atti organizzativi interni che definiscano le regole per lo svolgimento della prestazione in modalità agile, ecc.) prescindendo, quindi, da una previa revisione dei modelli organizzativi. L'approccio proposto è quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'Amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio.

Con Deliberazione G.C. n.51 del 27.2.2020 il Comune di Mesagne ha approvato il Regolamento per l'applicazione del lavoro agile e dello Smart Working al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- Nel regolamento adottato venivano stabiliti, all'art. 4, i presupposti legittimanti a supporto della domanda di lavoro agile quali:

- situazioni di disabilità psico-fisica del lavoratore, ovvero particolari condizioni di
- salute tali da rendere disagiata il raggiungimento della sede di lavoro;
- esigenze di cura nei confronti di figli minori;
- esigenze di assistenza nei confronti di uno o più familiari o conviventi, affetti da
- patologie che ne compromettono l'autonomia;
- maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro, con riferimento
- al numero di chilometri di distanza dall'abitazione del lavoratore;
- assenza di ulteriori istituti di flessibilità già fruiti dal dipendente al fine di
- conciliare le esigenze lavorative con quelle personali o familiari.

Tale Regolamento è stato approvato prima che, in forza dell'Emergenza Covid 19 la modalità ordinaria della prestazione lavorativa della pubblica amministrazione divenisse lo smart working.

Conseguentemente, avendo previsto nel predetto regolamento che: "il limite massimo di lavoratori che potranno usufruire del lavoro agile è pari al 10% salva l'ipotesi di deroga legata a particolari situazioni contingibili ed urgenti ovvero a situazioni che potrebbero comportare un pericolo per la salute del lavoratore.", con Deliberazione G.C. n.68 del 18.3.2020 veniva effettuata, alla luce dell'emergenza sanitaria, una estensione del lavoro agile in deroga al regolamento approvato.

Allegato del Regolamento era il fac simile di Accordo Individuale nel quale venivano

disciplinati gli obiettivi da conseguire da parte del dipendente, gli orari nonché l'utilizzo dell'apparecchiatura, sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile di Area a cui lo stesso risultava assegnato. Mentre per quanto concerne i Responsabili di Area, gli stessi sottoscrivevano accordo di lavoro agile con il Segretario Generale

Tra gli altri documenti sottoscritti dal dipendente e dai responsabili di Area vi era, inoltre, un piano di lavoro e l'Informativa sulla salute e sicurezza ai sensi dell'art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, sottoscritta dal dirigente competente.

Il lavoro agile svolto, durante il periodo emergenziale, è stato rendicontato dai singoli Responsabili di Area, i quali, rispetto agli obiettivi prefissati con gli accordi di lavoro agile, ha verificato l'effettivo conseguimento degli stessi.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 è stato adottato con Deliberazione G.C. n.305 del 18.11.2022 in virtù di quanto previsto nella "Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP 2022-2024)", di cui alla deliberazione del Consiglio comunale n.67 del 30 dicembre 2021, nel paragrafo "Risorse Umane".

Il suddetto Piano, inoltre, con Deliberazione G.C. n.224 del 23.06.2022 in ragione dei dati scaturenti dall'approvazione del rendiconto della gestione anno 2022 approvato con Deliberazione C.C. n.22 del 13.06.2022, nonché in funzione anche dell'avvicinarsi di numerosi collocamenti a riposo, è stato modificato con adeguamento del piano assunzionale per l'anno 2022.

Occorre, infatti, ripartire da una precisa strategia organizzativa dell'ente che punti a nuove assunzioni, riqualificazione del personale e redistribuzione delle funzioni, nell'ottica di una spinta che vada nella direzione dell'innovazione tecnologica. La macchina amministrativa del Comune ha bisogno di nuovo slancio.

Alla luce della suddetta prerogativa, contenuta nel DUP 2022-2024, che costituisce allegato al presente atto, con l'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno sono state previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2022

unità	categoria	profilo	modalità	spesa	note
1	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo (*1)	Convenzione ex art.14	€ 18.970,67 Gennaio 2022	Al 50%

				(per 12 mesi)	
4	cat. C	Istruttore amministrativo Informatico	Concorso pubblico	€ 66.764,80 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
2	cat. C	istruttore tecnico geometra	Concorso pubblico	€ 35.266,96 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
1	Cat. C	Istruttore tecnico agronomo	Concorso Pubblico	€ 17.613,48 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
2	Cat. C	Istruttore Amministrativo	Concorso Pubblico/ mobilità/ utilizzo graduatoria	€ 22.254,93 settembre 2022 (per 4 mesi)	Full Time
1	Cat B3	Messo comunale	Utilizzo graduatoria altri enti	€ 31.461,00 Gennaio 2022 (12 mesi)	Full Time
2	Cat. C	Istruttori di vigilanza	Utilizzo graduatoria altri enti	€ 35.226,96 Luglio 2022 (6 mesi)	Full time
2	Cat. C	Istruttori di vigilanza	Incremento orario da 18 a 36 ore	€ 35.226,96 Luglio 2022 (6 mesi)	Full time
1	Cat. B3	Operaio Specializzato	Utilizzo graduatorie altri Enti / concorso	€ 15.730,50 Luglio 2022 (6 mesi)	Full time

1	Cat. D	Istruttore Direttivo amministrativo-contabile	Utilizzo graduatorie altri Enti / concorso	€ 12.647,11 Settembre 2022 (4 mesi)	Full Time
---	--------	---	--	---	-----------

ANNO 2023

4	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso Pubblico	€ 151.765,36 Gennaio 2023 (per 12 mesi)	Full Time
2	cat. C	Istruttore di vigilanza	Concorso Pubblico	€ 70.453,92 Gennaio 2023 (per 12 mesi)	Full Time
1	Cat. D	Assistente Sociale	Concorso Pubblico	€ 36.096,41 Gennaio 2023 (per 12 mesi)	Full Time

ANNO 2024

1	Cat.D	Istruttore Direttivo contabile	Concorso Pubblico	€ 36.096,41 Gennaio 2024 (per 12 mesi)	Full Time
2	Cat. D	Istruttore Direttivo Tecnico	Concorso Pubblico	€ 72.192,72 Gennaio 2024 (per 12 mesi)	Full Time
2	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso Pubblico	€ 75.882,68 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Full Time
2	cat. C	istruttore tecnico geometra	Concorso pubblico	€ 70.453,92 Gennaio 2022	Full Time

				(per 12 mesi)	
--	--	--	--	---------------	--

Per quanto concerne eventuali approfondimenti, si rimanda:

- alla deliberazione della Giunta comunale n. 305 del 18 novembre 2021 il “*Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024*”, reperibile al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/provvedimenti-organi-indirizzo-politico> (allegato D del presente Piano);
- alla deliberazione della Giunta comunale n. 224 del 23 giugno 2022 recante “AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024”, reperibile al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/provvedimenti-organi-indirizzo-politico> (allegato E del presente Piano).

Formazione del personale

Il Comune di Mesagne con Deliberazione G.C. n.124 del 12.04.2022 ha approvato il Piano della formazione del personale per l'anno 2022.

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

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

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

-Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna

utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso

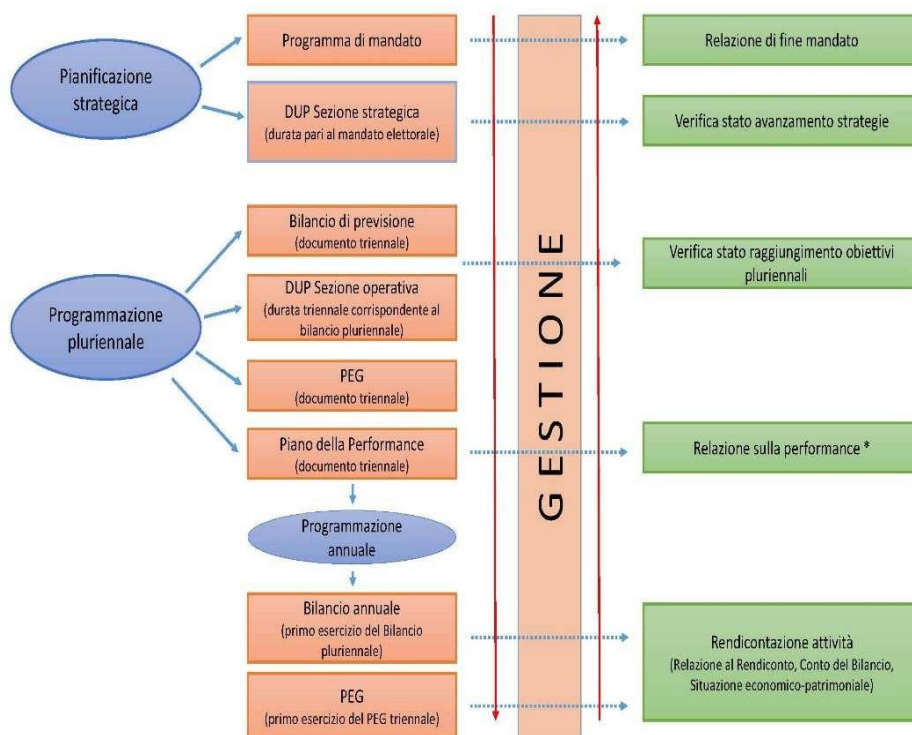
delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale.

Per ulteriori approfondimenti, la documentazione relativa a questa tematica costituisce l'allegato F del presente Piano ed è reperibile al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/provvedimenti-organi-indirizzo-politico>

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Strumenti e modalità di monitoraggio

Il processo di programmazione e controllo per le Pubbliche Amministrazioni prevede che ad ogni livello di pianificazione /progettazione corrisponda un adeguato sistema di monitoraggio e controllo al fine di misurare e valutare il grado di raggiungimento dei risultati attesi. In sintesi si riportano, per ognuno dei livelli di pianificazione /programmazione previsti, i diversi strumenti di controllo utilizzati dal Comune.



Il ciclo della performance così come disciplinato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009,

n. 150 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i., all’art. 10, comma 1, stabilisce quanto segue:

“1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

- a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico- amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

Il documento di programmazione della performance ha valenza triennale ed assegna gli obiettivi di performance annuali. Il documento di rendicontazione ha invece valenza annuale in quanto verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell’anno precedente.

L’operato dell’Amministrazione è oggetto di analisi non solo in termini di risultati raggiunti ma anche di risorse umane, strumentali e finanziarie utilizzate per il loro conseguimento. Un Ente è efficiente se raggiunge un obiettivo senza un eccessivo dispendio delle risorse a propria disposizione. Gli strumenti di cui l’Ente dispone per la valutazione della propria efficienza sono:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile sugli atti;
- relazione della Giunta comunale al rendiconto;
- controllo di gestione;
- sistema di valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa;
- sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Un primo controllo concerne la regolarità amministrativa e contabile dell’operato comunale ed attesta la legittimità e la regolarità dell’azione amministrativa posta in essere. Esso è esercitato, da ognuno per le parti di relativa competenza, dal Segretario Generale (conformità dell’azione amministrativa alle norme), dal Responsabile dei servizi finanziari (regolarità contabile e copertura finanziaria), dai singoli Responsabili di Area (in relazione alle specifiche attribuzioni relative al controllo interno sugli atti da esprimersi con parere di legittimità) nonché dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Il controllo di gestione

Con riferimento al controlli di Gestione si riporta quanto previsto nel Regolamento sui controlli

Interni dell'Ente approvato con Deliberazione G.C. n.8 del 01.01.2013.

L'attività di controllo di gestione consiste nella verifica, all'inizio, nel corso ed al termine della gestione, dello stato di attuazione degli obiettivi programmati dagli organi politici e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la qualità e la quantità dei servizi offerti, della funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, del livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività gestionale svolta per il raggiungimento dei predetti obiettivi, intendendosi:

- a) per efficienza, la capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso la combinazione ottimale dei fattori produttivi, ed è data dal rapporto tra il risultato ottenuto ed i mezzi impiegati per ottenerlo;
- b) per efficacia, la capacità di raggiungere gli obiettivi e di soddisfare le esigenze degli utenti, ed è determinata dal rapporto tra il risultato ottenuto e gli obiettivi prefissati.
- c) per economicità, la capacità di raggiungere gli obiettivi attraverso la verifica sistematica del rapporto tra risultati e costi.

2. L'esercizio del controllo di gestione compete a ciascun responsabile dei servizi, con il supporto dell'ufficio del Controllo di Gestione di cui al successivo articolo 10, in riferimento alle attività organizzative e gestionali di competenza di ciascun centro di costo, sulla base degli obiettivi e degli indicatori del P.E.G..

3. Le sue fasi operative sono integrate con la pianificazione strategica ed unificate con quelle previste nel ciclo delle performance di cui al d.lgs. n. 150/2009.

4. Le risultanze del controllo di gestione sono utilizzate anche dall'organismo indipendente di valutazione ai fini della performance individuale dei responsabili dei servizi.

La Relazione della Giunta comunale al Rendiconto

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 del D.lgs. n. 118/2011 il rendiconto della gestione di un esercizio finanziario è corredato dalla relazione prevista dal comma 6 del citato art. 11. Si tratta di un documento illustrativo della gestione dell'Ente, nonché dei fatti di rilievo verificatisi dopo la chiusura dell'esercizio e di ogni eventuale informazione utile ad una migliore comprensione dei dati contabili. La relazione illustra:

- a) i criteri di valutazione utilizzati;
- b) le principali voci del conto del bilancio;
- c) le principali variazioni alle previsioni finanziarie intervenute in corso d'anno, comprendendol'utilizzazione dei fondi di riserva e gli utilizzi delle quote vincolate e accantonate del risultato di amministrazione al 1° gennaio dell'esercizio precedente, distinguendo i vincoli derivanti dalla legge e dai principi contabili, dai trasferimenti, da mutui e altri

finanziamenti, vincoli formalmente attribuiti dall'ente;

- d) l'elenco analitico delle quote vincolate e accantonate del risultato di amministrazione al 31 dicembre dell'esercizio precedente, distinguendo i vincoli derivanti dalla legge e dai principi contabili, dai trasferimenti, da mutui e altri finanziamenti, vincoli formalmente attribuiti dall'ente;
- e) le ragioni della persistenza dei residui con anzianità superiore ai cinque anni e di maggiore consistenza, nonché sulla fondatezza degli stessi, compresi i crediti di cui al comma 4, lettera n);
- f) l'elenco delle movimentazioni effettuate nel corso dell'esercizio sui capitoli di entrata e di spesa riguardanti l'anticipazione, evidenziando l'utilizzo medio e l'utilizzo massimo dell'anticipazione nel corso dell'anno, nel caso in cui il conto del bilancio, in deroga al principio generale dell'integrità, espone il saldo al 31 dicembre dell'anticipazione attivata al netto dei relativi rimborsi;
- g) l'elencazione dei diritti reali di godimento e la loro illustrazione;
- h) l'elenco dei propri enti e organismi strumentali, con la precisazione che i relativi rendiconti o bilanci di esercizio sono consultabili nel proprio sito internet;
- i) l'elenco delle partecipazioni dirette possedute con l'indicazione della relativa quota percentuale;
- j) gli esiti della verifica dei crediti e debiti reciproci con i propri enti strumentali e le società controllate e partecipate. La predetta informativa, asseverata dai rispettivi organi di revisione, evidenzia analiticamente eventuali discordanze e ne fornisce la motivazione; in tal caso l'ente assume senza indugio, e comunque non oltre il termine dell'esercizio finanziario in corso, i provvedimenti necessari ai fini della riconciliazione delle partite debitorie e creditorie;
- k) gli oneri e gli impegni sostenuti, derivanti da contratti relativi a strumenti finanziari derivati o da contratti di finanziamento che includono una componente derivata;
- l) l'elenco delle garanzie principali o sussidiarie prestate dall'ente a favore di enti e di altri soggetti ai sensi delle leggi vigenti, con l'indicazione delle eventuali richieste di escussione nei confronti dell'ente e del rischio di applicazione dell'art. 3, comma 17 della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
- m) l'elenco descrittivo dei beni appartenenti al patrimonio immobiliare dell'ente alla data di chiusura dell'esercizio cui il conto si riferisce, con l'indicazione delle rispettive destinazioni e degli eventuali proventi da essi prodotti;
- n) gli elementi richiesti dall'art. 2427 e dagli altri articoli del codice civile, nonché da altre norme di legge e dai documenti sui principi contabili applicabili;
- o) altre informazioni riguardanti i risultati della gestione, richieste dalla legge o necessarie per l'interpretazione del rendiconto.”

La Relazione annuale sulla performance

La relazione sulla performance organizzativa dell'Ente, approvata dalla Giunta Comunale e convalidata dall'organismo indipendente di valutazione, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando eventuali scostamenti.

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dall'art. 8 del D.lgs. n. 74/2017, la Relazione annuale sulla Performance deve essere predisposta, adottata e pubblicata entro il 30 giugno di ogni anno, con validazione da parte della Commissione Indipendente di Valutazione. Quest'ultima in data 26 aprile 2019, prot. n. 469/2019, ha inviato un documento contenente le "Linee-guida per gli Enti del comparto della Regione autonoma Valle d'Mesagne a supporto degli adempimenti in materia di Ciclo delle Performance, anticorruzione e trasparenza", recepito agli atti con civ. prot. n. 21408 del 26.04.2019. L'intento della CIV è stato quello di fornire un Vademecum a supporto degli adempimenti in materia di Ciclo delle Performance, anticorruzione e trasparenza che devono essere assolti dai medesimi Enti.

La Relazione della Performance per l'anno 2021 è stata approvata con Deliberazione G.C. n.174 del 20.05.2022 ed è stata pubblicata nell'apposita sezione del portale della trasparenza. In essa viene illustrato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli responsabili di Area con il Piano della Performance annualità 2021.

La valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area ed il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il Comune di Mesagne è costituito:

- dalla Deliberazione n.227/2003 "Metodologia di valutazione dei Responsabili dei servizi";
- dalla Deliberazione G.C. n.130/2021 "Linee guida per la definizione del sistema di misurazione e valutazione della "Performance Organizzativa del comune di Mesagne – art.7 D.Lgs n.150/2009";

L'Amministrazione Pubblica deve obbligatoriamente evolvere verso una nuova forma di "management pubblico" mediante l'incremento di nuovi modelli organizzativi e gestionali ancorati ad una logica del risultato e alla valorizzazione della professionalità delle risorse umane. In un'ottica manageriale la principale dimensione della valutazione è data dalla prestazione intesa come insieme di linee comportamentali che il Responsabile di Area utilizza per il conseguimento degli obiettivi assegnati in sede di programmazione non solo

in termini di risultato, ma anche di competenze manifestate nei comportamenti organizzativi posti in essere.

Attualmente, nel sistema vigente è stato stabilito, nell'ambito della valutazione dei dipendenti un punteggio massimo pari a 100 così suddiviso:

60 punti Performance organizzativa;
40 punti Performance individuale;

Per performance organizzativa si intende il contributo che un'organizzazione, attraverso le proprie strutture, apporta al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali essa è stata creata. Mediante la sua misurazione si va a valutare il grado di soddisfacimento finale dei bisogni della collettività in relazione all'attuazione delle politiche, l'effettivo grado di attuazione dei piani e dei programmi, la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione nonché l'efficienza nell'impiego delle risorse e la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati (ognuna di queste fasi è propedeutica alla successiva).

La performance individuale dei responsabili è collegata agli indicatori di performance relativi alla propria struttura organizzativa, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alle competenze e ai comportamenti tecnico-professionali e manageriali dimostrati.

La performance individuale del personale di categoria, non essendo lo stesso destinatario di un proprio obiettivo individuale, è collegata invece al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi di gruppo, alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza, alle competenze e ai comportamenti tecnico-professionali e organizzativi dimostrati.

Per quanto attiene la valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere dal personale dirigenziale verranno considerate le seguenti categorie:

- miglioramento qualitativo nell'organizzazione del settore all'interno della quale sono indicati i suddetti criteri:
 1. Livello di servizio (miglioramento del livello qualitativo dei servizi offerti, sia nei confronti degli utenti finali sia nei confronti di quelli interni, quali accessibilità o fruibilità del servizio, tempi di risposta alle richieste degli utenti, ecc.)
 2. Innovazione nei servizi erogati (attivazione di nuovi servizi o copertura, nell'ambito di quelli già esistenti, di nuovi segmenti di bisogno.
 3. Integrazione con altri settori (livello di collaborazione offerto per il conseguimento di obiettivi di altri centri di responsabilità)

4. Efficienza (riduzione della spesa, razionalizzazione delle procedure di acquisto, ecc.);
 5. Sviluppo delle competenze dei collaboratori;
 6. Sviluppo della delega e del lavoro di squadra;
 7. Introduzione e sviluppo di strumenti manageriali (procedure, analisi di customer satisfaction, controllo interno, ecc.)
- Performance individuale all'interno della quale sono indicati i suddetti criteri:
1. Contributo alla soluzione dei problemi;
 2. Gestione e prevenzione di situazioni conflittuali anche verso l'utenza;
 3. Gestione dei rapporti contrattuali con interlocutori esterni;
 4. Programmazione e coordinamento di attività, rispetto dei tempi e gestione delle priorità;
 5. Reinterpretazione di norme e regole in modo costruttivo al fine di attenuare il quadro di vincoli all'attività;
 6. Orientamento al risultato finale piuttosto che alle competenze, anche in condizioni di scarsità di informazioni e di ambiguità organizzativa;
 7. Collaborazione e supporto agli amministratori;

Per tutti i dipendenti comunali, siano essi Responsabili di Area o appartenenti alle categorie, il compenso incentivante (retribuzione/salario di risultato) è attribuito sulla base dei risultati conseguiti: l'accordo citato definisce per i vari risultati di performance resa la corrispondente quota di salario di risultato spettante.

Per quanto concerne eventuali approfondimenti, si rimanda alla deliberazione della Giunta comunale n.99 del 24 marzo recante "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024", reperibile sul portale della trasparenza al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/piano-della-performance> ed alla Deliberazione G.C. n.174 del 20.05.2022 di approvazione della relazione della performance annualità 2021 reperibile al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/relazione-sulla-performance>

Monitoraggio in materia di rischi corruttivi e trasparenza

In materia di prevenzione della corruzione, si rimanda a quanto illustrato nel paragrafo denominato “Monitoraggio” e nel Piano per la trasparenza del “Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022/2024”, di cui alla deliberazione della Giunta comunale inoltre alla deliberazione della Giunta comunale n. 143 del 28 aprile 2022 di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) - anni 2022/2024”, reperibile sul portale della trasparenza al seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/mesagne/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>