



**COMUNE DI CRISPIANO**  
**Provincia di Taranto**

**Piano integrato di attività e  
organizzazione 2023 – 2025  
approvato con D.G.C. n. 88 del  
05/05/2023**

# **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 (Gender equality Plan)**

##### **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 Premessa**

##### **02.03.02 Piano triennale della prevenzione della corruzione 2022-2024**

##### **02.03.03 La trasparenza del Comune di Crispiano e la gestione dell'accesso civico**

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

#### **3.01 Sottosezione Struttura organizzativa**

##### **03.01.01 Organigramma dell'Ente**

##### **03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica**

##### **03.01.03 I titolari di incarichi di E.Q. ed il Sistema di Valutazione**

#### **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 Crispiano**

#### **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**

##### **03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente**

### **4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO**

#### **4.01 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 2023, il PIAO del Comune di Crispiano integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione (alcuni già approvati dall'ente che vengono qui assorbiti):

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- 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 che coincide con il Segretario Generale per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, con presa visione del Organismo Indipendente di Valutazione per quanto di competenza.

Il presente Piano è, altresì, il frutto di un lavoro collegiale, diretto e coordinato dal Segretario Generale dell'Ente, Dott.ssa Giovanna DI GREGORIO, 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 Crispiano.



## Quadro normativo

Art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. 80/21, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021

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.

#### **Art. 7 co. 1 e art. 8 co. 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022**

all'art. 7, c. 1, che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione."

all'art. 8, c. 2, che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

Dato atto, inoltre che il citato art. 8 comma 2 del D.M. della F.P. n. 132 del 30/06/2022 prevede una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letto, supportato anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel comunicato del 17/01/2023 nel senso che il differimento di 30 giorni dev'essere computato dalla data ultima di adozione del Bilancio di Previsione stabilita da ultimo dal Decreto del Ministero dell'Interno del 19/04/2023 che ha prorogato l'approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025 al 31/05/2023;

#### **Scheda Anagrafica dell'amministrazione**

Denominazione: **Comune di Crispiano**

Sede Comunale: **Piazza Madonna della Neve, 3 - 74012 Crispiano (TA)**



Codice Fiscale: 80008910731

Partita I.V.A: 00866900731

Sindaco: Sig. Luca LOPOMO



Numero dipendenti dell'Ente (al 31/12/2021): 55

Numero abitanti: 13.303

Maschi (%): 49,2

Femmine (%): 50,8

Stranieri (%): 1,1 (al 31/01/2021)

Superficie comunale totale: 112,30 km<sup>2</sup>

Densità abitativa: 117,82 ab. /km<sup>2</sup>

Età media della popolazione: 45,3 anni

Nr Famiglie: 5.291

Indice di Natalità (x 1.000 ab.): 7,6‰

Indice di Mortalità (x 1.000 ab.): 9,2‰

Saldo Naturale: -0,21%

Saldo Migratorio: -0,13%

Reddito Medio x abitante (Anno 2020): € 10.765

Tasso di occupazione (Anno 2021): 48,7 (Maschi: 58,8 – Femmine: 38,7)

Tasso di mancata partecipazione al lavoro (anno 2019): 33,9 (media provinciaTA)

Numero di Telefono dell'Ente: 099 8117111

Sito Internet dell'Ente: <https://www.comune.crispiano.ta.it/>

Indirizzo email dell'Ente: [protocollo@comune.crispiano.ta.it](mailto:protocollo@comune.crispiano.ta.it)

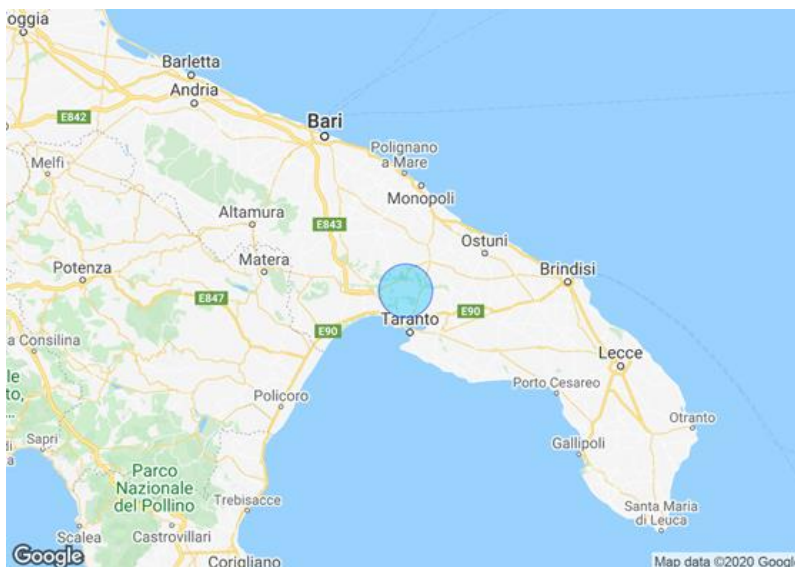
Indirizzo P.E.C. dell'Ente: [protocollo.comune.crispiano@pec.rupar.puglia.it](mailto:protocollo.comune.crispiano@pec.rupar.puglia.it)

## 1.2 Analisi del Contesto Esterno

*"Il territorio comunale"*

Si estende sulle estreme propaggini dell'altopiano della Murgia sud-orientale, nella parte centro-settentrionale della provincia, tra i comuni di Taranto, Massafra, Martina Franca, Grottaglie e Montemesola.

Dal terrazzo naturale di Pentima rossa si possono apprezzare gli scorci più suggestivi del territorio, adagiato ai piedi della Murgia Tarantina e proteso verso il golfo di Taranto.



Il panorama si estende persino nel più ampio mar Jonio contornato dalla costa calabra e dai monti della Sila.

Cittadina collinare, di antica origine, con un'economia di tipo agricolo e industriale e una buona presenza di servizi. I crispianesi presentano un indice di vecchiaia inferiore alla media e sono per la maggior parte concentrati nel capoluogo comunale, interessato da una forte crescita edilizia. Tra le altre località la più popolosa è quella di San Simone. Il territorio, comprendente isole amministrative del comune di Massafra nonché numerose masserie, che sono strutture agricole e produttive ma anche nuclei vitali dell'antica civiltà contadina (**Crispiano è definita comune "delle cento masserie"**), presenta un profilo geometrico ondulato ed offre un panorama basso-collinare di indiscutibile fascino, con i numerosi fenomeni di erosione carsica, come gravine, lame, doline e grotte, tra cui quelle del Vallone e Stinge. L'abitato, posto su una ridente altura, ha un andamento plano-altimetrico piuttosto vario.

Se dal punto di vista amministrativo il Comune appartiene alla Provincia di Taranto, per risorse fisiche, naturali, culturali e storiche, nonché per vocazione territoriale, presenta caratteristiche omogenee a realtà territoriali interprovinciali ed interregionali; in particolare al Salento ed

all'area carsica della Murgia barese e materana. Territori con i quali il Comune nel corso del tempo ha sviluppato relazioni di natura culturale e turistica.

L'accessibilità alla sua localizzazione geografica viene valorizzata da tutte le piattaforme strategiche individuate dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti riguardanti il territorio pugliese:

- a) Piattaforma transazionale sud-orientale A5, attestata sul Corridoio VIII, mirata alla connessione tra Italia e Balcani;
- b) Piattaforma nazionale individuata sull'asse Napoli-Bari, direttrice trasversale, che connette due aree che da sole rappresentano oltre il 40% della produzione meridionale;
- c) Piattaforma interregionale Taranto-Salerno.

(Fonte: [Italiapedia.it](http://Italiapedia.it) - DPP 2021 Comune di Crispiano)

### *"Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale"*

Il territorio di Crispiano è stato abitato fin dalla preistoria, come testimoniato dalla tomba della Tumorali, scoperta nel 1917 e conservata intatta nel Museo Nazionale di Taranto, in un' apposita stanza. In epoca greca risulta intensamente abitato soprattutto nella contrada di Triglio e Cacciagualani che hanno fornito interessantissimi reperti, custoditi in gran parte nel suddetto Museo.

In epoca romana rimane la memoria di due grandi aziende agricole in contrada Lupoli, di proprietà di Calvia Crispinilla, cortigiana di Nerone, e di tale Justus, grosso proprietario terriero nella contrada Cigliano.

Dopo l'invasione dei goti fu occupata dai bizantini che, per sfuggire alle persecuzioni degli imperatori iconoclasti, si rifugiarono nelle grotte lungo le coste e in quelle esistenti sull'altopiano di Taranto, trasformandole in cappelle cristiane e dando vita a più insediamenti rupestri. Con le incursioni dei saraceni, avvenute tra la prima metà del IX e quella del X secolo, trovarono riparo nelle sue caverne anche numerosi tarantini, che diedero vita all'omonimo casale, spopolatosi nel Trecento a causa delle tasse imposte dai feudatari e dei soprusi degli stessi e scomparso tra la fine del XV e gli inizi del XVI secolo.

In epoca medioevale divenne possesso feudale dell'Abbazia di San Vito del Pizzo e poi delle Abbazie di Santa Maria del Galeso che vi possedeva i Casali di San Simone e Cigliano e di Santa Maria di Crispiano.

Quest'ultima Abbazia sorgeva nelle grotte che costeggiano il vallone, nell'attuale centro abitato e possedeva oltre al Casale di Crispiano, un estesissimo territorio che giungeva fino al Monte Sant'Elia e abbracciava buona parte del territorio martinese. A partire dal XIV secolo il Casale di Crispiano si spopola e molti crispianesi concorrono a popolare la neonata Martina Franca. Scompare anche l'Abbazia. I territori vengono censiti o dati in affitto, favorendo così il sorgere delle masserie, che resteranno per secoli gli unici centri di vita del territorio.

Di fatto i quattro contadini si ritirarono nelle grotte del vallone, attuale location del presepe vivente di Crispiano. In poco tempo i nuovi arrivati incominciarono ad appropriarsi di alcuni terreni demaniali, allora soggetti alla decima dell'arcivescovo di Taranto, e coltivarono gli stessi per proprio conto, e visto il relativo ritorno economico, decisero di fermarsi stabilmente in quel luogo, costruendo a loro volta famiglia tramite il matrimonio con alcune ragazze martinese. Con quella comunità, in quelle grotte, nasceva l'embrione dell'attuale Crispiano. La prima metà del XIX secolo fu interamente dedicata alla coltivazione dei terreni, mentre nella seconda metà del secolo si cominciò alla costruzione del paese moderno tramite la costruzione delle prime abitazioni, che permisero così l'abbandono delle grotte umide. Con l'accrescere dei bisogni, cresceva proporzionalmente la popolazione che, sempre più bisognosa di una vita civile, vide crescere il numero di: operai, fabbri, sarti, calzolai, maniscalchi ed tante altre figure professionali.

Il periodo storico immediatamente successivo l'unità d'Italia vide nascere in Puglia, così come in altre regioni del mezzogiorno, il fenomeno eversivo del brigantaggio. Il plebiscito del 21 ottobre 1860 mise per sempre fine al Regno delle Due Sicilie e al potere di Francesco II di Borbone e risaltò il vero intento dei Piemontesi che, consci della loro ormai consolidata vittoria, assunsero atteggiamenti da veri e propri conquistatori. Questa situazione fece sentire tranquilli i proprietari terrieri che, se da una parte erano consapevoli che il nuovo regime avrebbe attuato un inasprimento fiscale, dall'altra si resero conto di come la redistribuzione dei terreni demaniali non sarebbe mai realmente avvenuta.

Nel mese di giugno del 1861 cominciarono così le prime sommosse da parte di contadini che rivendicavano la restituzione e la suddivisione dei demani e delle terre degli enti ecclesiastici facenti parte dei beni dello Stato, e che chiedevano si ponesse un freno allo strapotere dei galantuomini (ceto agrario-professionale), da sempre ostili ad ogni tipo di innovazione ed approfittatori dell'ignoranza della povera gente. Ad arroventare ancor di più la situazione si aggiunsero l'introduzione della leva obbligatoria, la quale comprese anche ex componenti dell'ormai disciolto esercito borbonico, il proclama di Federico II di Borbone che indicava lo straniero come la rovina del regno e le disastrose conseguenze di povertà e miseria apportate

dall'abolizione dei dazi doganali, fino a quel momento importante strumento di protezione della delicata rete imprenditoriale meridionale dalle merci di produzione straniera.

La mescolanza di questi disagi socio-economici portò ad una vera e propria guerra dei "cafoni" contro i signori ed i loro protettori. I nuovi eroi diventarono i briganti: Sergente Romano, Crocco, Pizzichicchio, Laveneziana, Ninco Nanco, Coppolone, Nenna Nenna e molti altri ancora e, proprio il Sergente Romano fece del bosco Pianelle e delle campagne adiacenti i territori di Martina e Crispiano il nucleo di accentramento dei suoi seguaci. A seguito della sconfitta e della conseguente morte del Romano da parte del 10° reggimento di fanteria il 1 dicembre 1862, l'eredità fu raccolta da Cosimo Mazzeo, detto Pizzichicchio, il quale si fece promotore di delitti cruenti. L'escalation di violenza verificatasi nei primi mesi del 1863 si allargò a macchia l'olio per mezzo di razzie, fucilazioni e arresti, finchè il nuovo generale dei Carabinieri decise di porre fine una volta per tutte a quello scempio. Il Generale Stefanelli trovò l'uomo giusto nel Capitano Francesco Allisio, il quale costituì una colonna mobile formata da 29 carabinieri a piedi, 19 a cavallo, 31 cavalleggeri del reggimento Saluzzo e 14 guardie nazionali.

Nel corso di una di queste operazioni (giugno 1863) la banda di Pizzichicchio fu intercettata e costretta a riparare presso la masseria Belmonte, a sud-est di Crispiano e in quel pianoro l'agile cavalleria prima attaccò, poi finse una ritirata e, subito dopo, tornò alla carica contro le schiere dei briganti.

Morti, feriti e semplici prigionieri furono portati a Taranto, ammassati su un lungo corteo di carri; giunti nei pressi del cimitero, i sopravvissuti furono anch'essi uccisi. Su 37 briganti soltanto 11 furono feriti e catturati vivi, mentre soltanto un cavalleggero riportò una ferita di una qualche entità. Ai cadaveri degli uccisi esposti in pubblico, si aggiunsero quelli dei prigionieri, passati per le armi senza misericordia. Il 25 agosto del 1863 la "Legge Pica" decretò il successo della lotta contro il brigantaggio, che però poté dirsi del tutto eradicato solo con l'estate del 1864, fatta eccezione per qualche atto vandalico compiuto da malfattori isolati.

Il 29 febbraio 1892 la Comunità di Crispiano espresse la volontà di rendersi indipendente da Taranto e formare un Comune autonomo tramite memoriali e suppliche al Comune di Taranto ed al prefetto di Lecce.

Dopo alterne vicende, il 14 novembre 1919 giunse a Crispiano il Regio decreto con il quale il territorio di Crispiano veniva definitivamente distaccato da Taranto. I crispianesi votarono per la prima volta il 24 ottobre 1920, eleggendo come primo Sindaco di Crispiano il Sig. Pasquale Mancini.

In Crispiano si trovano i seguenti Monumenti e/o luoghi di interesse:

**Chiesa della Madonna della Neve:** dedicata a Santa Maria della Neve, è la Chiesa Madre e fu inaugurata nel 1900.

**Chiesa di San Francesco d'Assisi:** edificata nel 1894 per volontà dei cittadini crispianesi della Confraternita dell'Immacolata.

**Chiesa vecchia di Santa Maria:** Risale al XIII secolo, , poi abbattuta e ricostruita nel XVII secolo. Presenta una pianta quadrangolare ed un altare tipico delle cappelle greche.

**Cripta dell'Abbazia di Santa Maria di Crispiano:** sorta tra l'XI e il XII secolo sul lato orientale del Vallone. La cripta è dedicata ai Santi Crispo e Crispiniano, ma di essa restano pochissime notizie storiche e documentali.

### **Masserie**

Numerose le abitazioni rurali di questo tipo nelle campagne crispianesi, alcune delle quali anche fortificate. Tra le più importanti la Masseria Lupoli, con al suo interno un interessante Museo della Civiltà Contadina. Tra le masserie visitabili vi sono Quis ut Deus, Pilano, Mita, Monti del Duca, Le monache, Pizzica, San Domenico, Russoli, Francesca.

### **Torre Mininni**

La costruzione fortificata fu iniziata nel 1891 e terminata nel 1897. Vista oggi come una rocca inaccessibile e misteriosa e, pertanto luogo della fantasia. Tutti i piani presentano facciate perfettamente simmetriche con tre vedute per lato, comunicanti da una scala con piccole crociere che presentano volte a spigolo. La volta del primo piano è dipinta con motivi paesaggistici vegetali e decorativi di gusto liberty, eseguiti nei primi decenni di quel secolo. La villa è circondata da un giardino sul versante nord; ai lati delle colonne sagomate ad ottagono, sono inglobati nel muro di cinta due corpi di fabbrica, di struttura quadrangolare, simmetrici e lineari, segnati da nicchie arcuate sui tre lati, corrispondenti a sinistra alla dimora del custode e a destra alla cappella, entrambe con volte a stella.

### **Torre Cacace**

Alta 30 metri, a pianta ottagonale, sormontata in origine da un albero di bastimento che ricordava le origini marinare della famiglia cui era dedicata, collocata a fianco dell'Asilo "Amor Fraternal". Si tratta in pratica del monumento funebre per Carlo Cacace, fondatore dell'omonima Ditta. Fu eretta attorno al 1873.

### **Territorio**

#### **Grotte del Vallone**

Sorte come insediamenti rupestri dei monaci basiliani che, nell'XI secolo, in fuga dalle persecuzioni iconoclastiche, colonizzarono il territorio crispianese. Con lo sviluppo delle masserie furono abbandonate ma, nel 1900, con il loro ripopolamento da parte di braccianti, furono il presupposto per la fondazione della moderna Crispiano. Tra le grotte carsiche di cui è ricco il sottosuolo va ricordata la Grotta della Stinge, che si caratterizza per i colori tenui e le forme tondeggianti delle sue incrostazioni

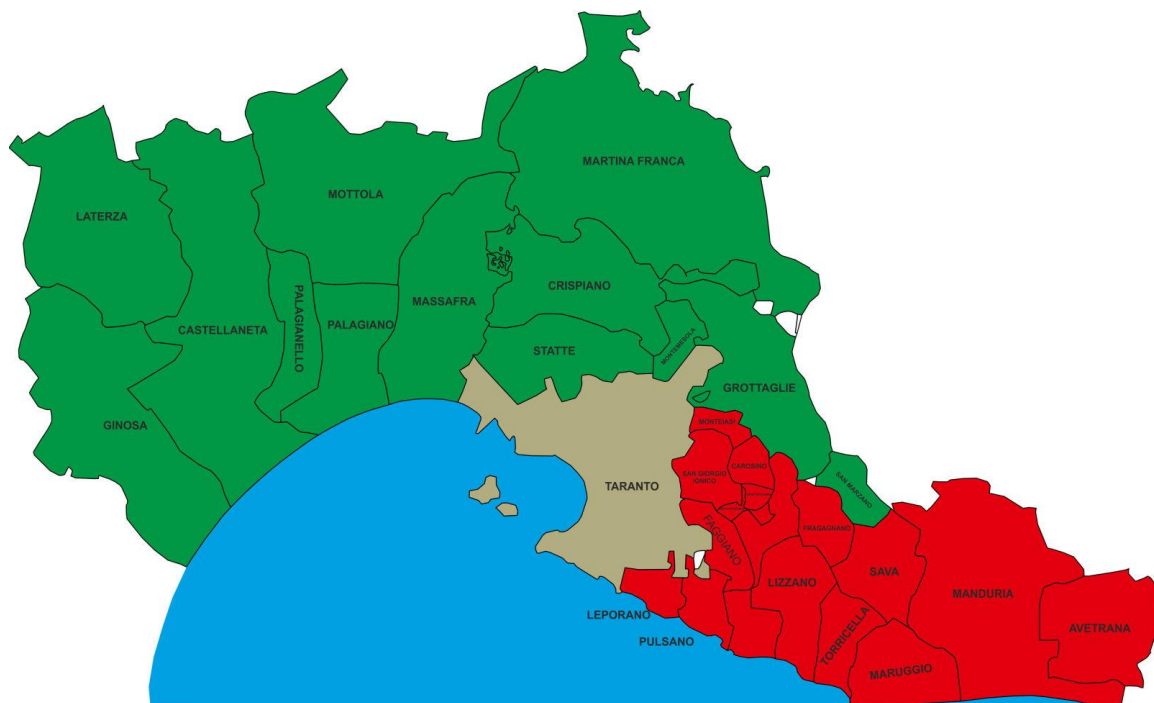
(Fonte: *Italiapedia.it* - Comune di Crispiano - <https://it.wikipedia.org/wiki/Crispiano>)

### "Il Contesto Ambientale"

Il territorio comunale è esteso complessivamente circa 111 Km<sup>2</sup>, per una popolazione di circa 14000 abitanti, ha una forma poliedrica con dimensioni di circa 22 Km da Est a Ovest, e 10 Km da Nord a Sud. Morfologicamente le quote variano tra un minimo di circa 119 mt. s.l.m. ai circa 451 mt. s.l.m. lungo i rilievi della Murgia.

Confina con i comuni della provincia di Taranto (Martina Franca, Grottaglie, Montemesola, Statte, Massafra).

### L'AREA DALLE MURGE ALLO JONIO



L'area di Crispiano, dal punto di vista geologico, è caratterizzata dalla presenza di formazioni sedimentarie di deposizione in ambiente prevalentemente marino (Riferimento Carta Geologica D'Italia Fg. 202 Taranto scala 1:100.000 e rilevamento geologico dettagliato di campagna).

Entrando nello specifico è possibile distinguere le seguenti formazioni geologiche affioranti (dal più antico al più recente):

- Depositi alluvionali recenti o attuali (Olocene);
- Depositi Marini Terrazzati (Pleistocene Medio – Superiore);
- Argille Subappennine (Pleistocene Inferiore – Medio);
- Calcareniti di Gravina (Pliocene Superiore con passaggi al Pleistocene Inferiore);
- Calcarea di Altamura (Cretaceo: attribuibili al Senoniano – Turoniano).

Dal punto di vista geomorfologico le evidenze più importanti a Nord del territorio comunale sono rappresentati dai versanti dei rilievi meridionali della Murgia, cui altezze superano i 400 metri, indotti da fenomeni di origine tettonica che hanno abbassato il terreno posti a Sud, rispetto a quelli a Nord, con rigetti anche di oltre 200 metri. A tale porzione appartengono anche i brevi rilievi posti poco a monte dell'abitato (Parco dell'Arciprete, Pentima Rossa).

La fascia intermedia è caratterizzata (ove si ubica anche l'abitato di Crispiano) da un ripiano dall'andamento sub pianeggiante, interrotto qua è la da piccoli rilievi (Mesole, Cacciagualani etc.). Nella parte centro occidentale del territorio, questo andamento è bruscamente interrotto dalla presenza della estesa valle fluviale del Fosso Cigliano.

Nella parte occidentale invece vi è una morfologia degradante verso Il Mare Jonio, complicata dalla numerosa presenza di profonde incisioni (Gravine) create dalla concomitante azione delle acque correnti e da fenomeni di origine tettonica.

Le Gravine che solcano questa porzione del territorio di Crispiano sono la Gravina di Miola, Alezza, Mesole, Triglio e Lamastuola. Tutte queste gravine convergono poi in una unica Grande incisione denominata Gravina di Gennarini.

É possibile riconoscere anche una serie di terrazzi marini che coinvolgono la porzione più orientale del territorio di Crispiano, riconducibili a antiche linee di costa del mare.

Per quanto attiene le evidenze geomorfologiche si riconoscono una serie di cigli di scarpate il cui andamento principale è in direzione Est-Ovest parallelo alle antiche linee di costa che hanno caratterizzato le ingressioni marine nella storia geologica del territorio di Crispiano e quindi dell'Avampaese Apulo. Si rinvengono in particolare modo a delimitare la immediata fascia pedemontana delle Murge.

Cigli di sponda fluviale si evidenziano a delimitazione delle principali gravine e lame oltre che di ampie valli fluviali come quella che caratterizza la valle del Vallone D'Aiedda.



Altre geomorfologiche riconducibili a forme carsiche (doline) si posizionano in particolare ai piedi della Murgia Tarantina.

Ai piedi dei rilievi delle Murge in corrispondenza del fronte di incisioni piuttosto importanti si notano delle conoidi indotte da trasporto di materiale sabbioso e ghiaioso grossolano da parte dei corsi d'acque che solcano tali valli.

Gli eventi tettonici che hanno coinvolto la piastra Apula, si sono manifestate nel territorio di Crispiano anche con la formazione di blande pieghe e di una Sinclinale, che interessa tutta la fascia centrale del territorio da Ovest verso Est. Questa fa parte della estesa sinclinale che trae origine in territorio di Mottola sino ad arrivare a Lizzano.

Questa struttura tettonica acquista una notevole importanza, in quanto lungo il suo asse si sono depositati le formazioni geologiche del Plio-Pleistocene che interessano direttamente l'abitato di Crispiano.

L'idrogeologia sotterranea è rappresentata dall'esistenza di una ricca falda acquifera profonda (o falda di base, Cotecchia 1977) che circola nella formazione del Calcere di Altamura. La profondità di rinvenimento della falda è piuttosto variabile e dipende dalla presenza in profondità di eventuali strati di calcare compatto.

Questa falda acquifera è alimentata dalle piogge che cadono nelle aree ove vi è un giusto apporto di acqua meteorica, ove considerando il bilancio idrologico, rimane un'aliquota di acqua a disposizione della infiltrazione di acqua nel sottosuolo a rimpinguare le falde acquifere. L'alimentazione, generalmente, avviene sia tramite vorre e inghiottitoi che assorbono le acque di pioggia che si organizzano in modesti corsi d'acqua, sia in maniera diffusa, attraverso le numerose fratture che caratterizzano questa formazione geologica.

Le aree di alimentazione di questa falda acquifera, nel territorio di Crispiano, si ubicano là dove affiorano i Calcari, e quindi nei settori settentrionali e in quello centro meridionale. Anche nel settore orientale vi sono le condizioni di permeabilità delle rocce affioranti per l'alimentazione della sottostante falda di base.

Nel settore centro meridionale, e in maniera meno estesa in quelle centrali e occidentali, vi è la possibilità di rinvenire delle falde acquifere superficiali (Consulta Carta delle Falde Acquifere Superficiali) la cui piezometrica si pone a poca profondità dal piano campagna.

La falda acquifera più importante è quella che si rinviene in località Chianca (da dove trae origine il nome di una locale sorgente attiva nei periodi umidi), Cigliano, Ingegna. Da questa falda acquifera si alimentano le sorgenti ubicate nell'area tra cui menzioniamo La Sorgente la Chianca, la sorgente delle Tre Fontane, la sorgente Cigliano, e la sorgente Cigliano Est. Nei periodi più umidi, a causa di un surpluss di alimentazione, possono attivarsi anche altre

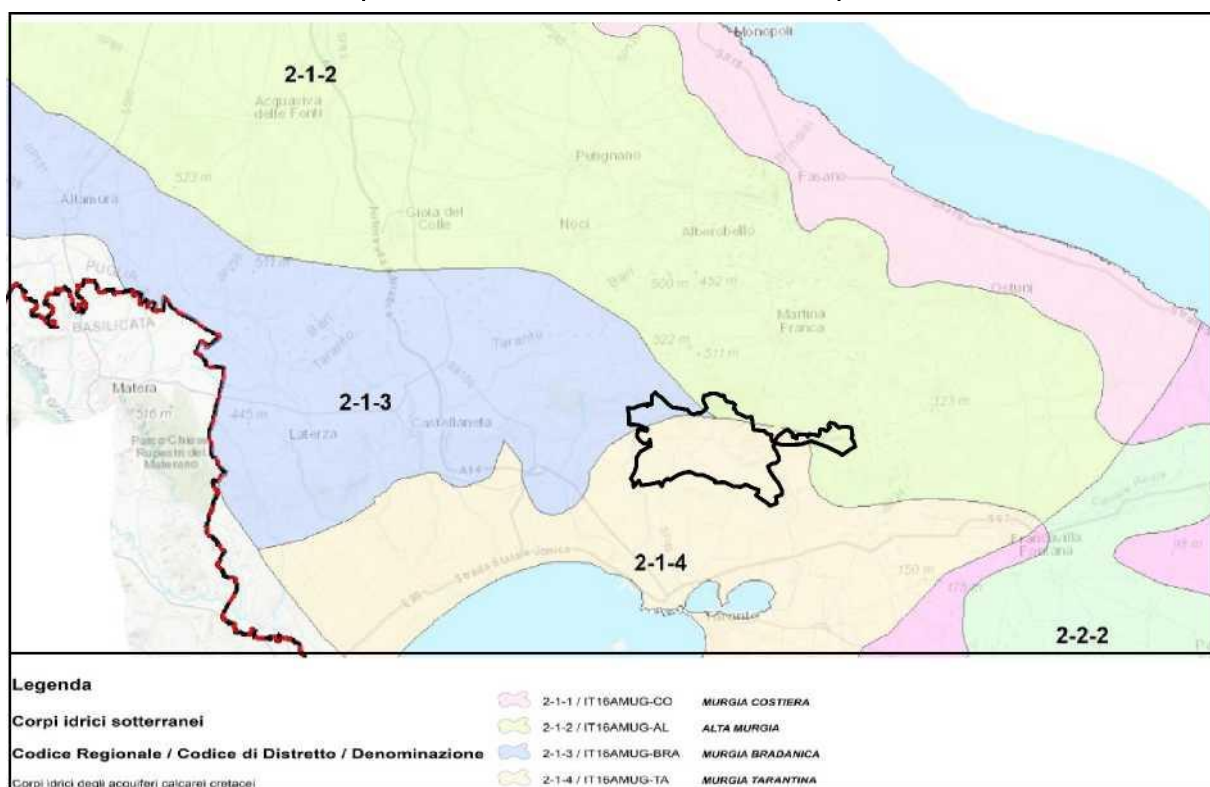
piccole rinvenienze di acqua, che si ubicano principalmente lungo la valle del Fosso Cigliano, e in località La Scorcora.

La formazione geologica che consente la formazione di falde acquifere superficiali sono le sabbie calcarenitiche dei Depositi Marini terrazzati, le sabbie argillose ed in particolare la parte più sabbiosa di queste che consente una certa circolazione di acqua gravifica, e in alcune aree i depositi alluvionali dei corsi d'acqua.

Falde acquifere superficiali siti nella zona occidentale del territorio di Crispiano hanno nel passato alimentato il antico acquedotto romano del Triglio, che tramite un lungo tragitto che coinvolge anche il territorio di Statte e Taranto, portava l'acqua nella città di Taranto ad alimentare la fontana in Piazza Grande.

Le falde acquifere sono confinate sia nelle calcareniti ssabbiose dei Depositi Marini Terrazzati, che nella parte più sabbiosa degli strati superiori della formazione delle Argille Subappennina.

### Acquiferi Calcarei del territorio di Crispiano



Il territorio di Crispiano ha un clima prettamente di tipo mediterraneo caratterizzato da estati calde, ventilate e secche, e da inverni piuttosto miti e piovose. In particolare il territorio di Crispiano ricade in un indice climatico tra Arido e Semiarido.

Le precipitazioni non sono molto abbondanti e cadono prevalentemente nel periodo invernale e autunnale, con picchi di piovosità concentrati nei mesi di Ottobre, Novembre e Dicembre.

La temperatura media mensile varia tra 16,5 e 16,7° C, con punte che in estate possono arrivare anche ai 43 – 45°C, in particolare quando l'area mediterranea viene invasa dal potente Anticiclone Africano. In Inverno la temperatura raramente scende sotto lo zero.

I venti che coinvolgono l'area hanno un generale andamento da N e NE nei periodi compresi tra la fine dell'Estate e l'inizio dell'Inverno, mentre hanno un generale andamento da SSW e S nel periodo compreso tra metà Inverno e l'inizio dell'Estate.

*(Fonte: DPP 2021 Comune di Crispiano)*

### *"Le infrastrutture"*

Ad appena 18 km dal casello di Massafra dell'autostrada A14 Bologna-Taranto, è facilmente raggiungibile anche con la SS 172 Taranto-Martina Franca, la SS 7 Appia per il collegamento con Brindisi e la SS 100 Jonica per i collegamenti con Calabria e Sicilia.

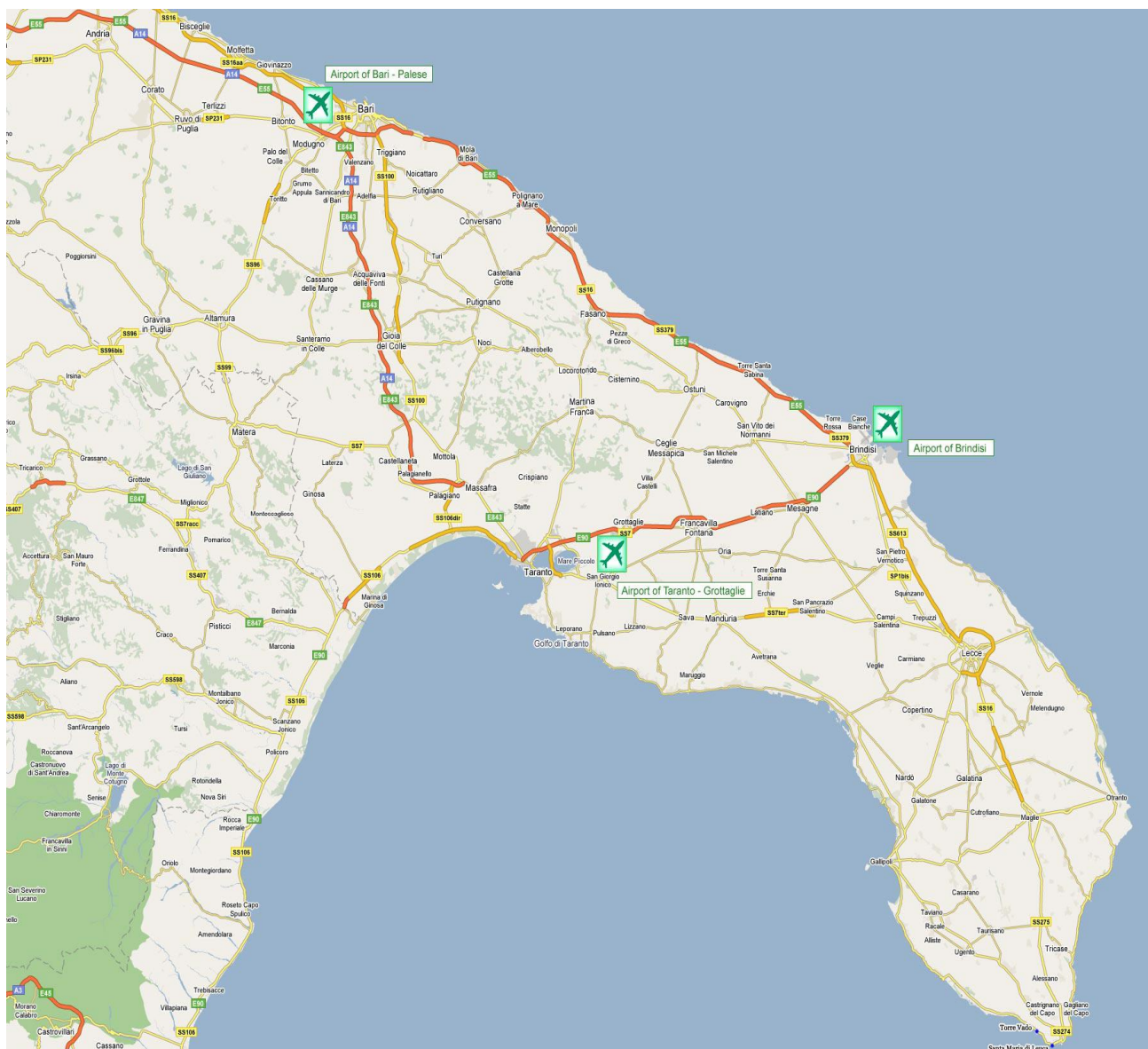
In merito ai collegamenti ferroviari, il comune di Crispiano è servito dalle Ferrovie del Sud Est-Gruppo Ferrovie dello Stato italiane- con due fermate, rispettivamente nei pressi della frazione di San Simone e nel centro urbano, in stazione centrale dalla quale si raggiunge comodamente a piedi -in meno di dieci minutisia il centro cittadino che le grotte del Vallone.

Le FSE, sensibili alla mobilità sostenibile, consentono di portare a bordo e gratuitamente anche un mezzo eco-friendly, come bicicletta, monopattino, hoverboard e monowheel, utile per spostamenti agevoli ed immediati nei percorsi casa-scuola, casa-lavoro oppure per escursioni turistiche oppure nel tempo libero fornendo, altresì, ciclo-parcheggi gratuiti presso le stazioni. La piazzola di sosta della stazione di Crispiano consente di effettuare lo scambio intermodale auto-treno o bici-treno, anche se per piccolissimi numeri.

Reti relazionali e spostamenti quotidiani, frequenti e numerosi, sono tracciabili infatti tra Crispiano e le vicine cittadine di Martina Franca, Grottaglie, Massafra e Taranto, distanti mediamente circa 16-18 chilometri, motivati particolarmente da servizi socio-sanitari, esercizi commerciali, attività di istruzione e formazione, attività lavorative, di svago e ristorazione.

Crispiano vanta, inoltre, la vicinanza ai tre porti di Taranto, Bari e Brindisi ed ai tre aeroporti di Bari, Brindisi, e Taranto-Grottaglie oggetto di prossimi investimenti pubblici anche per la valorizzazione del servizio di cargo.<sup>1</sup> La rete aeroportuale pugliese assegna agli scali principali di Bari e Brindisi la funzione di ampi bacini di utenza su destinazioni europee e internazionali comprese nella rete europea TEN-T a titolo di core network o comprehensive network, di cui Bari è configurato come GATE intercontinentale di ingresso al Paese; Brindisi come aeroporto primario dedicato al traffico low cost; mentre Taranto-Grottaglie quale aeroporto di Servizio

che svolge funzione accessoria, ossia quello di aeroporto cargo destinato al trasporto speciale legato all'industria aeronautica.

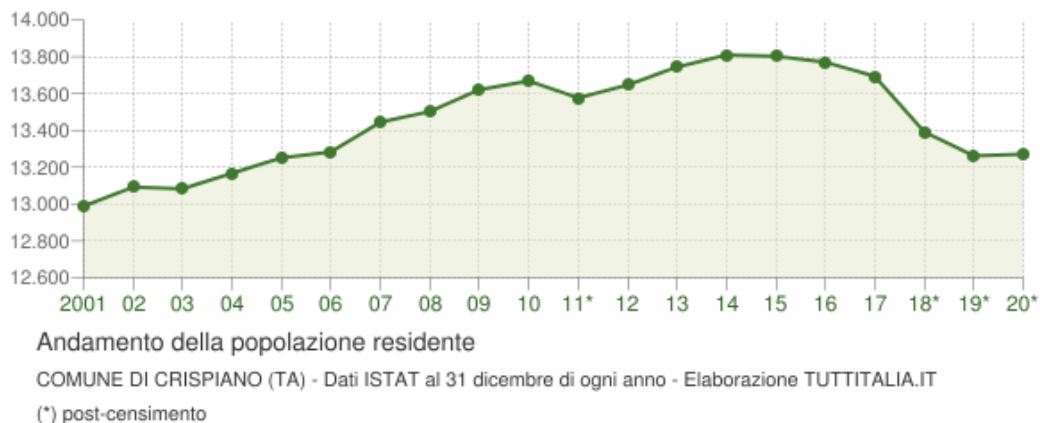


La localizzazione e l'accessibilità, dunque, offrono diverse opportunità di sviluppo, non solo in considerazione del territorio provinciale, regionale e nazionale, ma anche in visione di futuri rapporti commerciali e rotte turistiche nell'ambito dell'area euro-mediterranea e verso il promettente sud-est asiatico.

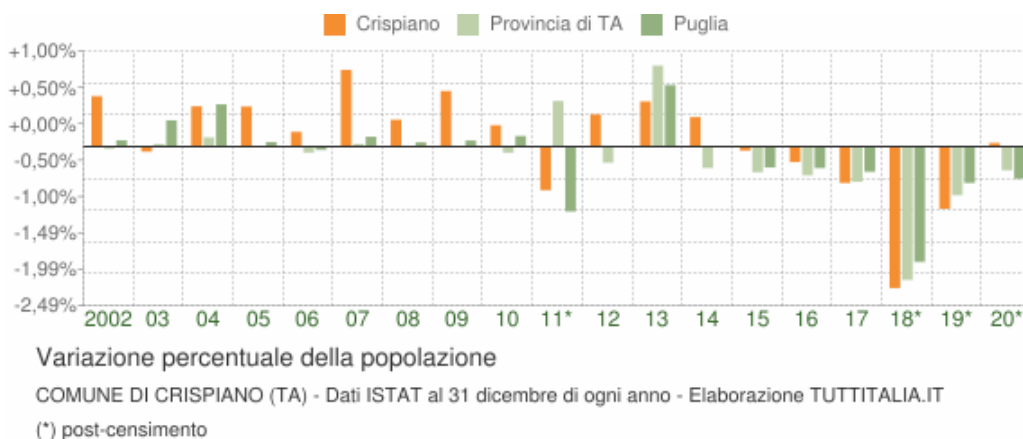
(Fonte: Italiapedia.it – DUP 2021 Comune di Crispiano)

*"La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione"*

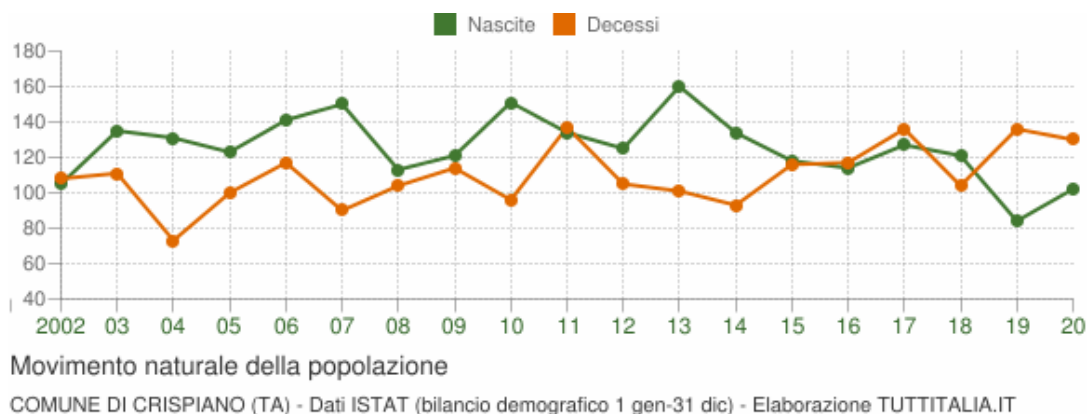
La popolazione residente, al 31.12.2021, era di n.ro 13.303 abitanti, di cui n. 6.545 maschi e n. 6.758 femmine.



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

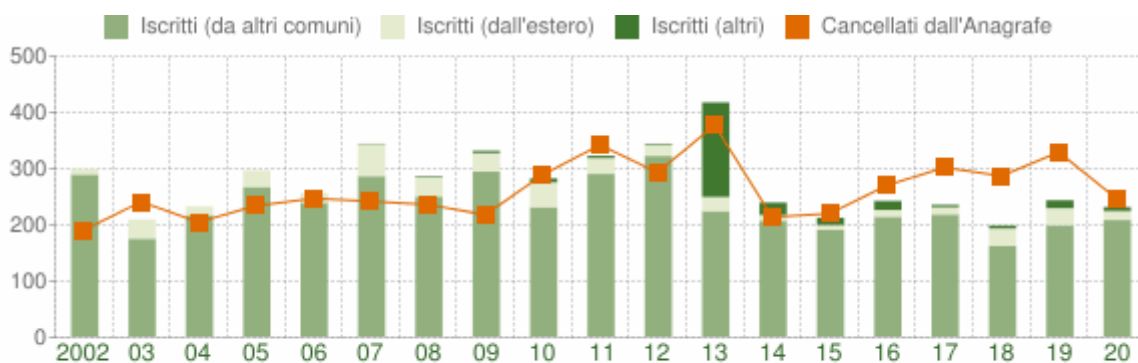


Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area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



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

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

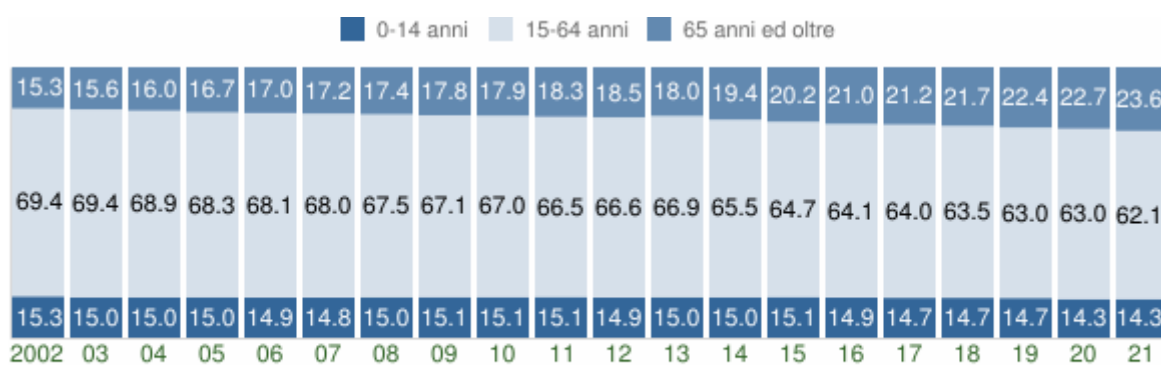


Flusso migratorio della popolazione

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

I principali indicatori socio/demografici, ed in particolare l'analisi della composizione della popolazione per classi di età, ci mostrano negli ultimi vent'anni una popolazione nell'area demograficamente matura (15/64 anni) pressoché costante, dinamiche 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.

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



Struttura per età della popolazione (valori %)

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

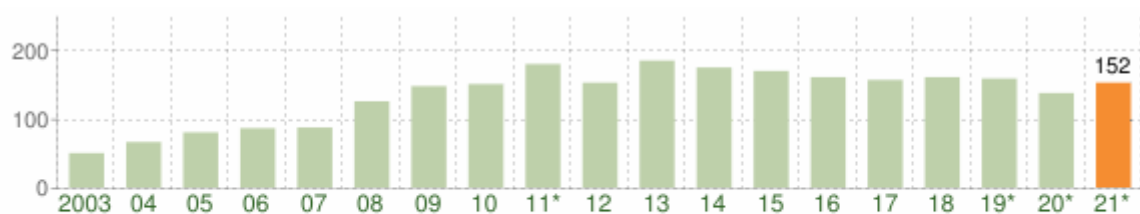
Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

### Variatione dei principali indicatori demografici

Anni	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva
2020	159	58	132	142
2010	119	49	116	101

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

Popolazione straniera residente a Crispiano al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

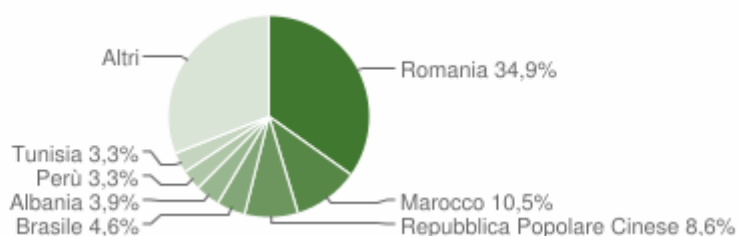


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

COMUNE DI CRISPIANO (TA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Crispiano al 1° gennaio 2021 sono 152 e rappresentano l'1,1% della popolazione residente.



### **“La situazione economica e l’economia insediata” con riferimento all’anno 2022**

L’elevata inflazione trainata dall’andamento dei prezzi dei beni energetici e l’intonazione restrittiva della politica monetaria nei principali paesi caratterizzano lo scenario internazionale, ponendo un freno alla crescita mondiale.

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.

Nel terzo trimestre l'economia mondiale ha continuato a risentire dell'inflazione eccezionalmente alta, del peggioramento delle condizioni finanziarie, dell'incertezza legata al conflitto in Ucraina, della debolezza dell'attività in Cina e, in misura minore rispetto all'inizio dell'anno, delle difficoltà di approvvigionamento lungo le catene del valore.

Il prezzo del gas naturale in Europa - che ha registrato nuovi massimi in agosto - è sceso dopo il raggiungimento degli obiettivi di stoccaggio; i futures segnalano comunque per tutto il prossimo anno prezzi molto elevati, anche a causa dei rischi gravanti sulla sicurezza degli approvvigionamenti. I corsi del petrolio sono invece diminuiti per effetto del diffuso peggioramento congiunturale. Il commercio mondiale ha rallentato.

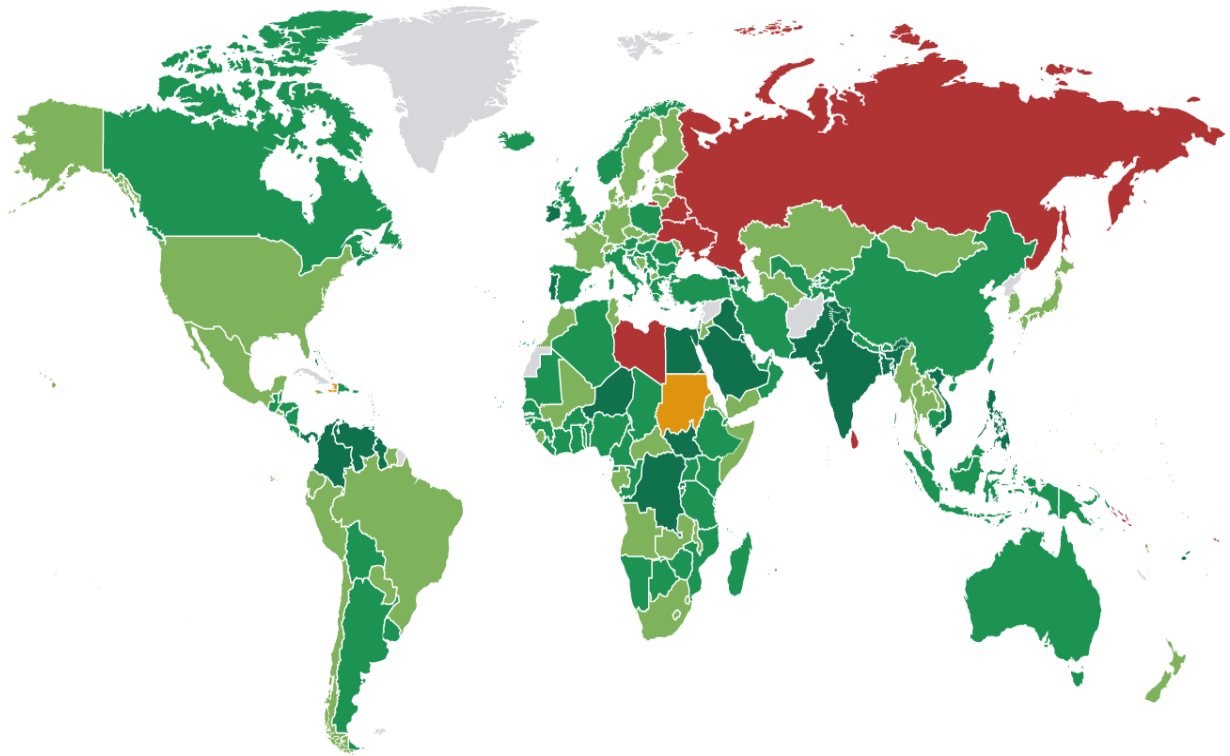
Le più recenti previsioni delle istituzioni internazionali prefigurano un ulteriore indebolimento della crescita globale per il prossimo anno, con rischi orientati al ribasso.

## Crescita reale del PIL

*Variazione percentuale annuale*

6% o più - 3% - 6% - 0% - 3% - -3% - meno del -3% - nessun dato





*In molte economie avanzate accelera la normalizzazione della politica monetaria*

La Federal Reserve ha deliberato in luglio e in settembre due ulteriori cospicui incrementi del tasso di interesse di riferimento e ha confermato la necessità di mantenere un orientamento restrittivo della politica monetaria fino a quando l'inflazione non sarà stata ricondotta in linea con l'obiettivo. Anche la Bank of England ha innalzato nuovamente il tasso di riferimento nelle ultime due riunioni; tra la fine di settembre e la metà di ottobre è intervenuta con acquisti di titoli di Stato per contrastare le forti tensioni finanziarie successive all'annuncio di misure fiscali particolarmente espansive da parte del governo. Diverse altre banche centrali di economie avanzate hanno introdotto aumenti dei tassi ufficiali; la politica monetaria rimane invece accomodante in Giappone e, tra le economie emergenti, in Cina. Dall'inizio di luglio le condizioni finanziarie sui mercati internazionali sono diventate più tese: sono ulteriormente cresciuti i rendimenti dei titoli di Stato e i corsi azionari hanno continuato a scendere; la volatilità si conferma assai elevata. Prosegue l'apprezzamento del dollaro rispetto alle altre principali valute, riflettendo la più rapida normalizzazione della politica monetaria negli Stati Uniti.

*Nell'area dell'euro l'attività ristagna e l'inflazione continua ad aumentare*

Dopo l'espansione nella prima metà dell'anno, il PIL dell'area dell'euro avrebbe ristagnato nei mesi estivi, risentendo soprattutto di nuovi forti rincari delle materie prime energetiche e dell'acuita incertezza. L'inflazione si è portata in settembre al 9,9 per cento, sospinta

soprattutto dalle componenti più volatili. Le imprese e le famiglie prefigurano ulteriori rialzi dell'inflazione nel breve termine, mentre le attese a tre anni si sono stabilizzate; le aspettative tra cinque e dieci anni, desunte dagli indici finanziari, restano intorno al 2 per cento. La dinamica salariale è finora rimasta contenuta, ma potrebbe intensificarsi nella parte finale dell'anno anche per effetto dell'incremento del salario minimo in Germania.

*La BCE ha continuato nel rialzo dei tassi ufficiali e ha introdotto un nuovo strumento contro la frammentazione dei mercati finanziari*

Il Consiglio direttivo della BCE ha deciso tre incrementi dei tassi di interesse di riferimento nelle riunioni di luglio, settembre e dicembre per complessivi 1,75 punti percentuali; si aspetta di aumentarli ancora nelle prossime riunioni, con un ritmo e fino a un livello che saranno determinati sulla base dei nuovi dati e della revisione delle prospettive di inflazione e crescita. Il Consiglio ha inoltre confermato che proseguirà il reinvestimento del capitale rimborsato sui titoli in scadenza nell'ambito dei programmi di acquisto di attività finanziarie; con riferimento al programma per l'emergenza pandemica (PEPP), il reinvestimento avverrà in maniera flessibile. In luglio il Consiglio ha anche introdotto uno strumento di protezione del meccanismo di trasmissione della politica monetaria (TPI). L'annuncio già a metà giugno relativo al nuovo strumento, unitamente a quello sulla flessibilità nel reinvestimento nell'ambito del PEPP, ha contribuito a contenere i differenziali di rendimento tra i titoli di Stato dei paesi più esposti alle tensioni sui mercati del debito sovrano e i titoli tedeschi, nonché la loro reattività alle variazioni delle aspettative sui rialzi dei tassi ufficiali.

*Nel terzo trimestre il PIL dell'Italia sarebbe appena sceso*

Nel terzo trimestre, il Pil italiano ha segnato, in base alla stima preliminare, un incremento più accentuato della media dell'area euro. La variazione acquisita per il 2022 è pari a +3,9%.

La produzione industriale a settembre ha mostrato una flessione (-1,8% la variazione congiunturale) che segue la crescita dei due mesi precedenti. Nella media del terzo trimestre, l'indice ha registrato un calo in termini congiunturali dello 0,4%.

A settembre, il mercato del lavoro è stato caratterizzato da una ripresa del tasso di attività che si è riflessa interamente sull'occupazione mentre il tasso di disoccupazione è rimasto sui livelli del mese precedente (7,9%).

A ottobre, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) è cresciuto del 12,8% in termini tendenziali. Il differenziale inflazionistico con l'area euro si è ampliato rispetto al mese precedente per l'aumento superiore alla media dell'area dei prezzi dei beni energetici in Italia.

Gli indici di fiducia di consumatori e imprese, a ottobre, hanno fornito ulteriori segnali di rallentamento. Le famiglie hanno evidenziato un significativo peggioramento dei giudizi sulla situazione economica mentre tra le imprese manifatturiere, nel terzo trimestre, sono aumentate le segnalazioni su costi e prezzi più elevati come ostacolo alle esportazioni in presenza di crescenti preoccupazioni sull'insufficienza della domanda.

(Fonte: ISTAT)

#### *Il saldo di conto corrente risente dell'ampliamento del deficit energetico*

Nel secondo trimestre le esportazioni in volume sono aumentate, sostenute sia dalla componente dei beni sia, in misura più intensa, da quella dei servizi; le importazioni totali sono tuttavia cresciute in maniera più pronunciata. Nel bimestre luglio-agosto le vendite estere di beni avrebbero lievemente rallentato. È proseguito il forte peggioramento del saldo di conto corrente, in atto dalla seconda metà del 2021, a causa dell'ulteriore ampliamento del deficit energetico. La posizione creditoria netta sull'estero rimane comunque solida.

#### *L'occupazione frena e la dinamica salariale resta contenuta*

L'occupazione ha continuato a crescere nel secondo trimestre; tuttavia nei mesi estivi sono emersi segnali di rallentamento. Anche le attese delle imprese sull'occupazione sono peggiorate, pur rimanendo compatibili con un ampliamento della domanda di lavoro. La dinamica delle retribuzioni contrattuali è rimasta nel complesso moderata: i rinnovi più recenti hanno stabilito incrementi salariali, per il periodo di vigenza dei contratti, in linea con le previsioni di inflazione al netto della componente energetica importata; nei settori più colpiti dalla pandemia si è mantenuta elevata la quota di dipendenti in attesa di rinnovo. Secondo nostre stime l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, purché completa e nei tempi previsti, porterà a una significativa espansione dell'occupazione entro il 2026, specialmente nelle costruzioni e in alcuni comparti ad alto contenuto tecnologico.

#### *L'inflazione è cresciuta ancora, in parte mitigata dalle misure governative*

Nel corso dell'estate l'inflazione al consumo armonizzata è ulteriormente aumentata, al 9,4 per cento in settembre, continuando a risentire dei rialzi eccezionali dei prezzi dei beni energetici e della loro trasmissione a quelli degli altri beni e dei servizi. Valutiamo che i provvedimenti adottati dal Governo per mitigare l'impatto dei rincari energetici sui bilanci di famiglie e imprese abbiano contenuto l'inflazione di circa 2 punti percentuali nel terzo trimestre, in linea con quanto stimato per il secondo.

#### *Peggiorano le prospettive di crescita e l'inflazione è più persistente*

Le nostre stime più recenti indicano che in uno scenario di base il PIL aumenterebbe del 3,9 per cento nel complesso dell'anno in corso, rallenterebbe allo 0,3 nel 2023 e crescerebbe dell'1,4 nel 2024. Queste proiezioni restano tuttavia soggette a forti rischi al ribasso. L'inflazione al consumo si collocherebbe all'8,5 per cento nella media del 2022, scendendo al 6,5 nel 2023, per poi portarsi poco sopra il 2 per cento l'anno successivo. In uno scenario avverso - in cui si ipotizzano un arresto delle forniture di gas russo dall'ultimo trimestre del 2022, un nuovo rincaro dell'energia e un più marcato rallentamento del commercio mondiale - il prodotto si contrarrebbe di oltre l'1,5 per cento nel 2023 e tornerebbe a crescere moderatamente nel 2024; l'inflazione continuerebbe a salire anche il prossimo anno, superando il 9 per cento, per poi scendere in maniera decisa nel 2024.

A spingere la produzione estiva sono stati soprattutto i servizi, probabilmente grazie in particolare all'effetto propulsivo di un turismo che ha registrato numeri da tutto esaurito (i dettagli sulle componenti del Pil saranno analizzati dall'Istat con la stima definitiva). L'industria invece è in frenata, e questo solleva (e conferma) gli allarmi principali sulle prospettive dei prossimi mesi.

Insieme al fatto che i consumi interni si sono confermati il pilastro della crescita italiana anche nei mesi scorsi: e proprio i consumi interni, insieme alla produzione manifatturiera, sono la voce più a rischio con il protrarsi di un'inflazione che continua a correre come spiegato venerdì scorso dallo stesso Istat.

*Il costo del credito bancario è lievemente aumentato e le condizioni finanziarie sono peggiorate*

I prestiti bancari alle imprese hanno accelerato in agosto, riflettendo il maggiore fabbisogno di capitale circolante dovuto al più elevato costo degli input e il minore ricorso al finanziamento obbligazionario. Le indagini condotte presso le banche evidenziano un'ulteriore restrizione nelle politiche di offerta, confermata dall'inasprimento delle condizioni di accesso al credito riscontrato nei più recenti sondaggi presso le aziende. L'aumento dei tassi ufficiali dello scorso luglio si è solo in parte trasmesso al costo del credito a famiglie e imprese rilevato in agosto, che rimane nel complesso su livelli ancora contenuti. Le condizioni dei mercati finanziari sono peggiorate, in un contesto di persistenti pressioni inflazionistiche e di timori di un deterioramento del quadro ciclico. Il rialzo dei tassi di politica monetaria e le attese di nuovi incrementi si sono riflessi in un deciso aumento dei rendimenti dei titoli di Stato, più accentuato sulle scadenze a breve termine; rispetto all'inizio di luglio i differenziali di rendimento tra i titoli italiani e quelli tedeschi con scadenza decennale si sono ampliati.

### Le stime del Governo per i conti pubblici sono più favorevoli che in primavera

Alla fine di settembre il Governo ha aggiornato le stime dei conti pubblici per l'anno in corso e per il triennio 2023-25. L'indebitamento netto è stimato al 5,1 per cento del PIL nel 2022, circa mezzo punto percentuale in meno rispetto a quanto programmato lo scorso aprile; anche il rapporto tra il debito e il PIL dovrebbe ridursi più di quanto indicato in primavera. Negli ultimi mesi sono stati varati ulteriori provvedimenti per contrastare gli effetti dell'aumento dei prezzi dei beni energetici sui bilanci di famiglie e imprese, in linea con gli scostamenti di bilancio autorizzati dal Parlamento.

(Fonte: Bollettino Economico n. 4 – 2022 - 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.

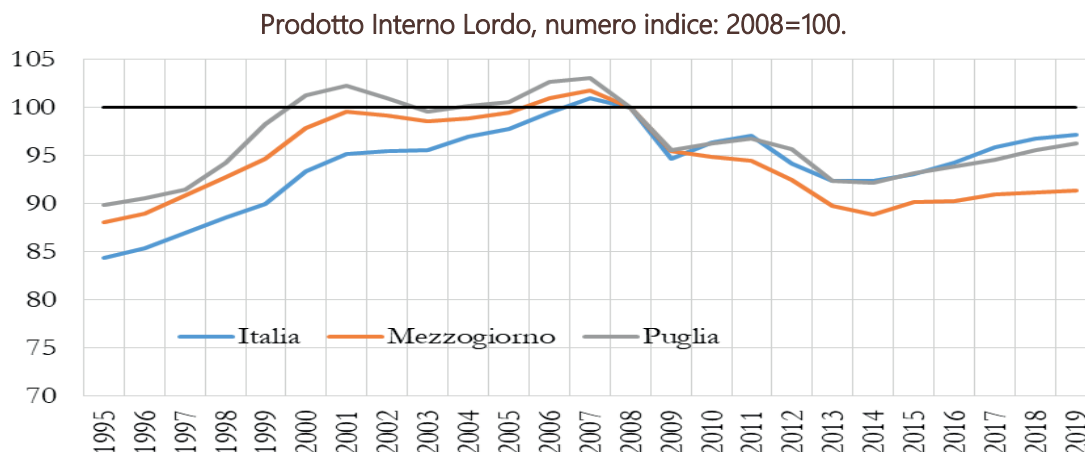
La crisi scatenata dalla pandemia si è inserita pesantemente in questa dinamica, determinando una contrazione del PIL regionale del 10,8%, più severa rispetto a quella registrata a livello nazionale pari all'8,9%. Tale riduzione ha arrestato la crescita di una regione il cui modello economico è caratterizzato 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.

In termini di Prodotto Interno Lordo (PIL) la Puglia rappresenta il 4,3% del totale nazionale e il 19,3% del totale del Mezzogiorno. La spesa per consumi finali delle famiglie rappresenta il 5% del totale nazionale e il 19% del totale del Mezzogiorno. Gli investimenti rappresentano il 3,9% del totale nazionale e il 19,3% del totale del Mezzogiorno. Un confronto di lungo periodo tra queste tre aree del Paese evidenzia anzitutto come si arrivi al 2020 non avendo

ancora recuperato il PIL perso negli anni della crisi 2008-2009 e 2012-2013: il gap è di circa 3 punti percentuali per la Puglia e l'Italia e circa 9 punti per l'intero Mezzogiorno.



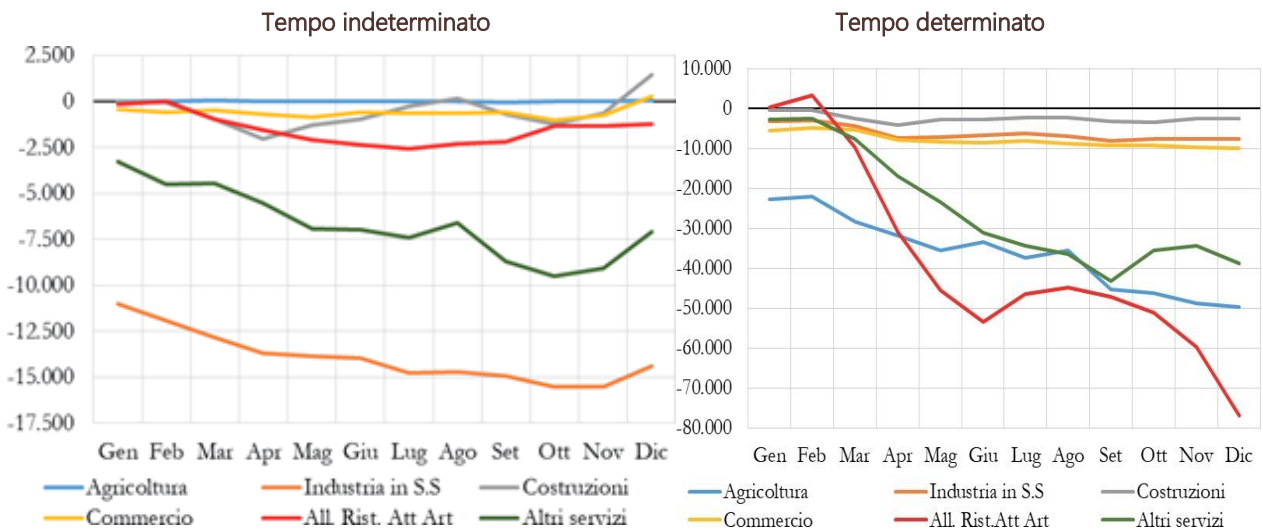
Si osserva, inoltre, una divergenza tra la Puglia e il Mezzogiorno a seguito della crisi del 2008-2009: la Puglia segue una dinamica simile a quella nazionale a differenza dell'intero Mezzogiorno. Altresì, la Puglia, rispetto al Mezzogiorno, mostra, da un lato, una maggiore capacità di assorbire gli effetti negativi delle crisi economiche e, dall'altro, una migliore reattività nella fase della ripresa.

Relativamente al mercato del lavoro, in Puglia si rilevano 54 tavoli di crisi industriale che vedono coinvolti 11.056 lavoratori e 12.753 nel 2020-2021; il settore industriale rappresenta circa il 71% del totale. A livello provinciale la provincia di Bari vede coinvolti circa 4.750 lavoratori in situazioni di crisi industriale (43% del totale); con la provincia di Taranto si raggiunge la quota di circa il 74% del totale, una situazione, quindi, molto concentrata territorialmente. In base a questi dati, non si riscontrano significativi impatti sull'aumento dei lavoratori di imprese in crisi gestite dalla Regione derivanti dalla crisi epidemiologica del 2020 rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda le posizioni lavorative dei contratti a tempo indeterminato, si osserva come l'impatto della crisi provocata dalla crisi epidemiologica abbia interessato in modo più intenso l'Industria in senso stretto e gli Altri servizi (ad esclusione del Commercio e dei Servizi di Alloggio, Ristorazione e Attività Artistiche, sportive e di intrattenimento). Una leggera ripresa si osserva a partire dal mese di novembre 2020, sviluppatasi poi significativamente per tutto l'anno 2021 e per i primi sei mesi del 2022.

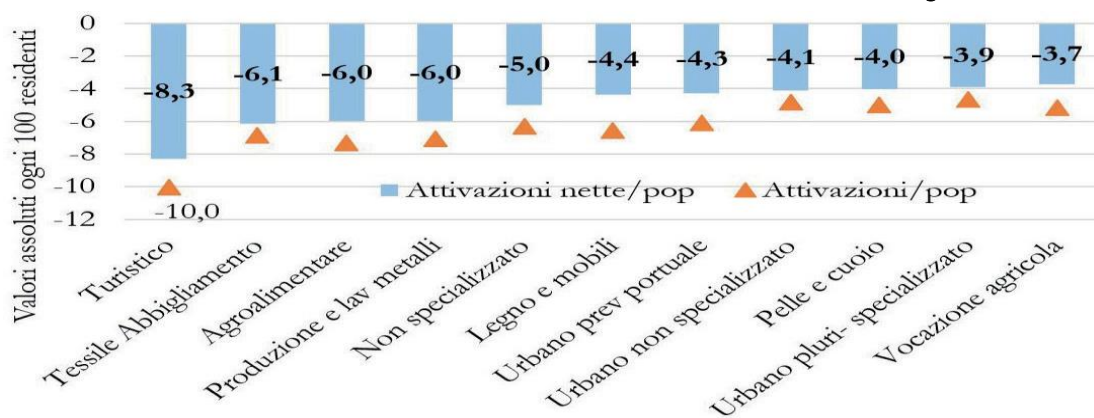
Per quanto riguarda le posizioni lavorative dei contratti a tempo determinato, tre attività economiche subiscono con maggiore intensità l'impatto negativo: Servizi di Alloggio Ristorazione e Attività Artistiche sportive e di intrattenimento; Agricoltura e Altri servizi (escluso il Commercio).

Attivazioni nette mensili cumulate gennaio-dicembre 2020 per tipologia contrattuale, espresse come differenze rispetto allo stesso periodo del 2019\* per attività economica

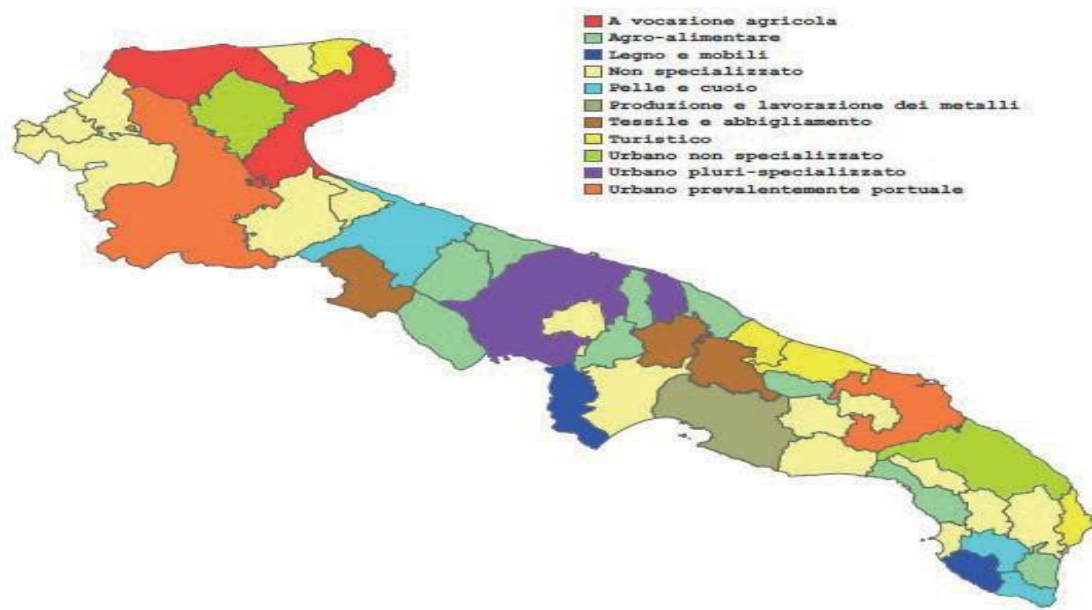


Utilizzando i dati relativi alle posizioni lavorative dei dipendenti per le due tipologie contrattuali a tempo indeterminato e determinato per specializzazione produttiva del Sistema Locale del Lavoro si possono evidenziare situazioni differenziate nelle attivazioni nette e nelle attivazioni tra il 2019 e il 2020.

Differenze tra il 2019 e il 2020 nelle attivazioni nette e delle attivazioni\*. Valori assoluti ogni 100 residenti.



Puglia: Sistemi Locali del Lavoro per gruppi di specializzazione produttiva



Il mercato del lavoro regionale, in conclusione, che aveva recuperato tra il 2014 e il 2019 circa 91.000 occupati rispetto ai 135.000 persi nel periodo 2008-2013, ha subito una contrazione di circa 13.000 occupati nel 2020 rispetto al 2019. Gli occupati ammontano a 1.221.000 persone nel 2020 con una contrazione dell'1%, pari alla metà della contrazione percentuale registrata a livello nazionale. Rimane stazionario il tasso di occupazione 15-64 anni (46,1%), diminuisce il tasso di disoccupazione e il tasso di attività; di converso aumenta il tasso di inattività: l'effetto della pandemia non ha riguardato tanto l'occupazione, che ha tenuto nel complesso, quanto l'area dell'inattività dove sono confluiti giovani e donne usciti dal mercato del lavoro. Questa dinamica ha ridotto il tasso di disoccupazione giovanile (34,5%) e anche l'incidenza dei giovani 15-34 non occupati e non in formazione.

Il mercato del lavoro è sempre più caratterizzato da un processo di invecchiamento dell'occupazione, mentre è aumentata la difficoltà di inserimento lavorativo delle giovani leve, in particolare la componente femminile. Cresce l'occupazione meno qualificata e quella con un diploma di scuola secondaria superiore, mentre diminuisce l'occupazione con la licenza di scuola media superiore, rimane stazionaria l'occupazione più qualificata. L'occupazione con almeno la licenza media rappresenta ancora il 37% del totale dell'occupazione in Puglia. La contrazione complessiva dell'occupazione nel 2020 è da attribuire per la maggior parte all'occupazione indipendente (soprattutto lavoro autonomo e occasionale), mentre tra i dipendenti risulta penalizzata la componente con contratto a tempo determinato, con una maggiore penalizzazione delle donne.

Il macro-settore dei servizi rappresenta circa il 68% del totale dell'occupazione, mentre l'Industria in senso stretto rileva circa il 19% del totale. Le dinamiche dei macro-settori risultano differenti: aumentano l'Agricoltura, le Costruzioni e gli Altri servizi, diminuiscono



l'Industria in senso stretto e il macro-settore del Commercio, Trasporti e Alloggio e Ristorazione.

Diminuiscono nel complesso le ore lavorate ma con dinamiche diversificate: aumentano gli occupati con 1 ora di lavoro settimanale (sono 164.000, il 13,4% del totale), diminuiscono gli occupati con più di 25 ore di lavoro settimanali. In parte è un effetto sia dalla riduzione dell'attività economica complessiva che della enorme richiesta di ammortizzatori sociali. Infatti, le ore autorizzate per la Cassa integrazione e il Fondo di integrazione salariale ammontano a circa 186 milioni nel 2020, per la maggior parte con causale "COVID 2020". Si stima che le ore effettivamente utilizzate siano in media il 40% di quelle autorizzate. Trasformate in Unità di Lavoro Standard rappresentano circa 38.000 unità con una perdita di retribuzione stimata in circa 869 milioni di euro.







Circa 108.000 occupati hanno lavorato da casa nel 2020 (il 9,7% del totale), con una quota percentuale nettamente maggiore delle donne (12,5%) rispetto ai maschi (8,1%); per la maggior parte riguarda l'occupazione alle dipendenze. I settori di attività maggiormente interessati sono i Servizi di Informazione e Comunicazione, Pubblica Amministrazione e Istruzione.

**(Fonte: Rapporto 2021 Banca d'Italia – Regione Puglia - IPRES)**

**Relativamente al Comune di Crispiano** va innanzitutto sottolineato che nell'economia locale l'agricoltura, basata su ogni tipo di coltura, conserva un ruolo importante; è praticato anche l'allevamento di bovini, suini, ovini, caprini e soprattutto avicoli. Nell'industria si registra lo sviluppo dei comparti edile, metalmeccanico e dell'abbigliamento, seguiti da quelli alimentare, del legno, dei materiali da costruzione e della fabbricazione di apparecchiature elettriche e carrozzerie per autoveicoli. Il terziario si compone di una discreta rete commerciale e dell'insieme dei servizi, che comprendono quello bancario.

Per le Politiche di Coesione sono stati impegnati circa 21 milioni di Euro (20,6 mln) su 34 progetti (mentre sono circa 28,4 mln di Euro e 44 progetti se si conta anche l'Unione dei Comuni cui partecipa il Comune di Crispiano).

I Settori nei quali si è maggiormente intervenuto sono:

-  Ambiente – il 22% delle risorse;
-  Energia – il 18% delle risorse;
-  Inclusione Sociale e Salute – il 16% delle risorse;
-  Istruzione e Formazione – il 10% delle risorse;
-  Rete e Servizi Digitali – il 9% delle risorse;
-  Competitività delle Imprese - il 5% delle risorse;

- 🚦 Trasporti e Mobilità –il 4% delle risorse;
- 🚦 Occupazione e Lavoro – 2% delle risorse.

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

In corrispondenza dell'incremento del mercato turistico del territorio non si è registrato, infatti, l'affermarsi di paralleli livelli di fruizione collegati con le altre risorse presenti sul territorio a livello storico - culturali, artigianali, gastronomiche e delle tipicità agroalimentari.

## 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 (Livello 2a), 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.

Ai sensi dell'art. 3 comma 1 lett. a) del D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022 per "Valore pubblico" si intende *"l'incremento del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale, educativo, assistenziale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"*, 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 Sottosezione Valore pubblico**

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

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

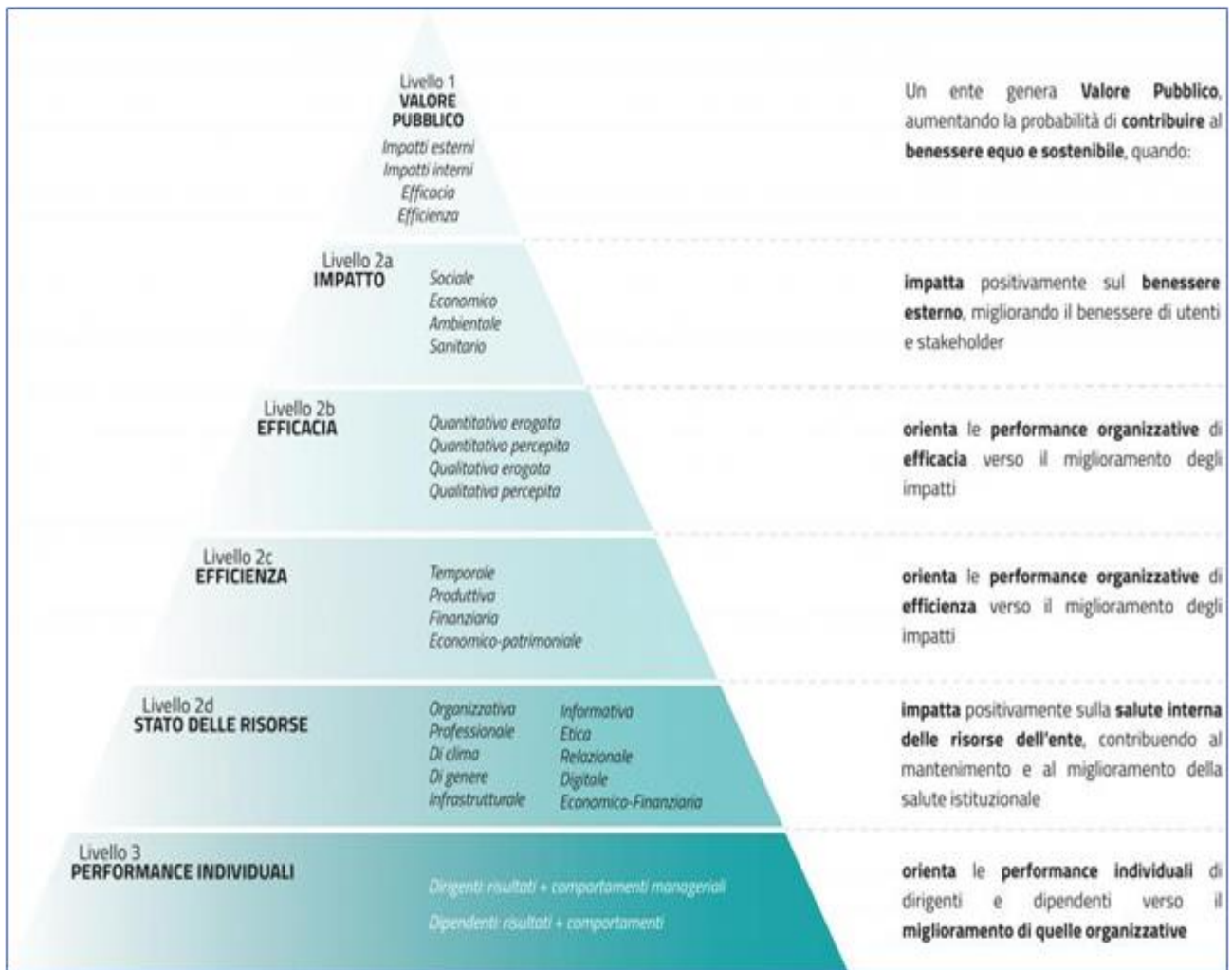
Il Valore Pubblico è, quindi, un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa e può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici 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 della 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).

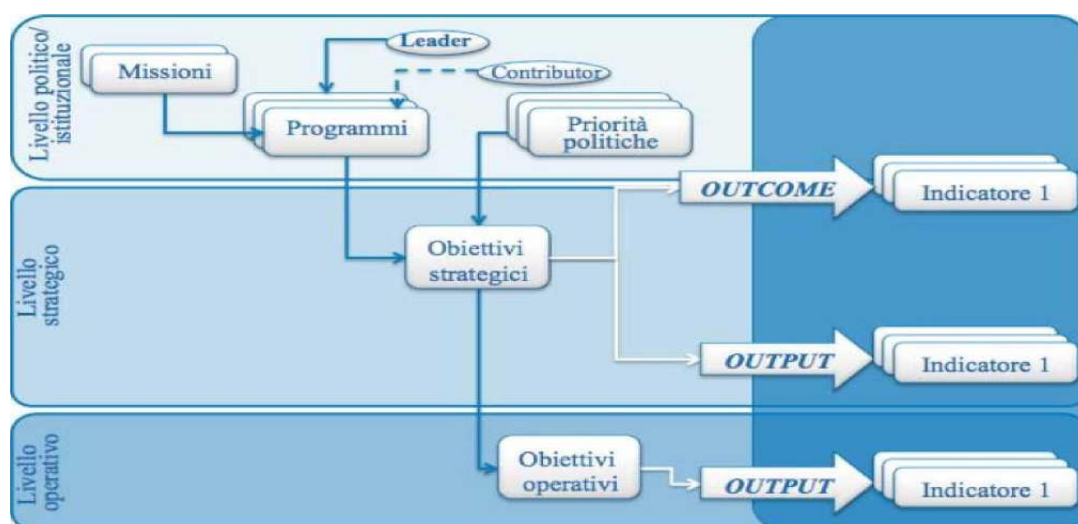
In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi

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 sette politiche dell’ente definite negli Indirizzi di governo approvate dal C.C. nell’anno 2018 e da quanto riportato da ultimo nel DUP 2023/2025 approvato con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 30.12.2022. Ad ogni politica corrispondono specifici indirizzi strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell’ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica. Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel Dup Ses, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di out come, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall’ente nel corso della gestione.



Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 02.02 Performance.

### Linee Strategiche di Mandato

#### 1. BILANCIO, FINANZE, TRIBUTI, ATTUAZIONE DEL PIANO DI RIEQUILIBRIO E CONTENZIOSO

##### Linee di Azione:

- Bilancio, Finanze, Tributi, Attuazione del Piano di Riequilibrio;
- Contenzioso.

#### 2. LAVORI PUBBLICI, GARE ED APPALTI, URBANISTICA E PERSONALE

##### Linee di Azione:

- Lavori Pubblici e Gare Ed Appalti;
- Urbanistica;
- Personale.

#### 3. MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO, AMBIENTE E TERRITORIO, AGRICOLTURA, SERVIZI CIMITERIALI E P.U.C.

##### Linee di Azione:

- Manutenzione del Patrimonio;
- Ambiente e Territorio;
- Agricoltura;
- Servizi Cimiteriali;
- Progetti di Utilità Collettiva.

#### 4. SERVIZI SOCIALI, CULTURA, SPETTACOLO E PARI OPPORTUNITÀ

**Linee di Azione:**

- Servizi Sociali;
- Cultura e Spettacolo;
- Pari Opportunità.

**5. POLIZIA LOCALE, POLIZIA AMMINISTRATIVA, BENESSERE DEGLI ANIMALI E POLITICHE GIOVANILI**

**Linee di Azione:**

- Polizia Locale;
- Polizia Amministrativa;
- Benessere degli Animali;
- Politiche Giovanili.

**6. PUBBLICA ISTRUZIONE E RAPPORTI CON GLI ISTITUTI SCOLASTICI**

**Linee di Azione:**

- Pubblica Istruzione e Rapporti con gli Istituti Scolastici.

**7. COMMERCIO, SPORT, DECORO URBANO ED ANAGRAFE**

**Linee di Azione:**

- Commercio;
- Sport;
- Decoro Urbano;
- Anagrafe.

**8. TURISMO E PROMOZIONE DEL TERRITORIO**

**Linee di Azione:**

- Turismo e Promozione del territorio.

**9. TRANSIZIONE DIGITALE, COMUNICAZIONE ED ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA**

**Linee di Azione:**

- Transizione Digitale;
- Comunicazione;
- Attuazione del Programma.

**10. AFFARI GENERALI, PATRIMONIO, PROTEZIONE CIVILE ED ATTIVITA' PRODUTTIVE**

**Linee di Azione:**

- Affari Generali;



- Patrimonio;
- Protezione Civile;
- Attività Produttive.

## **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.

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.

### **La Rete dei Comuni Sostenibili**

La Rete dei Comuni Sostenibili (RCS) è un'associazione nazionale, senza scopo di lucro, aperta a tutti i Comuni italiani, cui ha aderito anche il Comune di Crispiano (unico in Puglia).

Persegue finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento di attività per la promozione tra Comuni e le Unioni dei Comuni, delle politiche per la sostenibilità ambientale, sociale, culturale ed economica, sulla base dei 17 Obiettivi di sostenibilità delle Nazioni Unite.

È nata a Gennaio 2021 su iniziativa dell'Associazione delle Autonomie Locali Italiane – ALI, Città del Bio e Leganet, in collaborazione con l'Alleanza Italiana per lo sviluppo sostenibile, a cui la Rete dei Comuni Sostenibili aderisce dal novembre 2021.

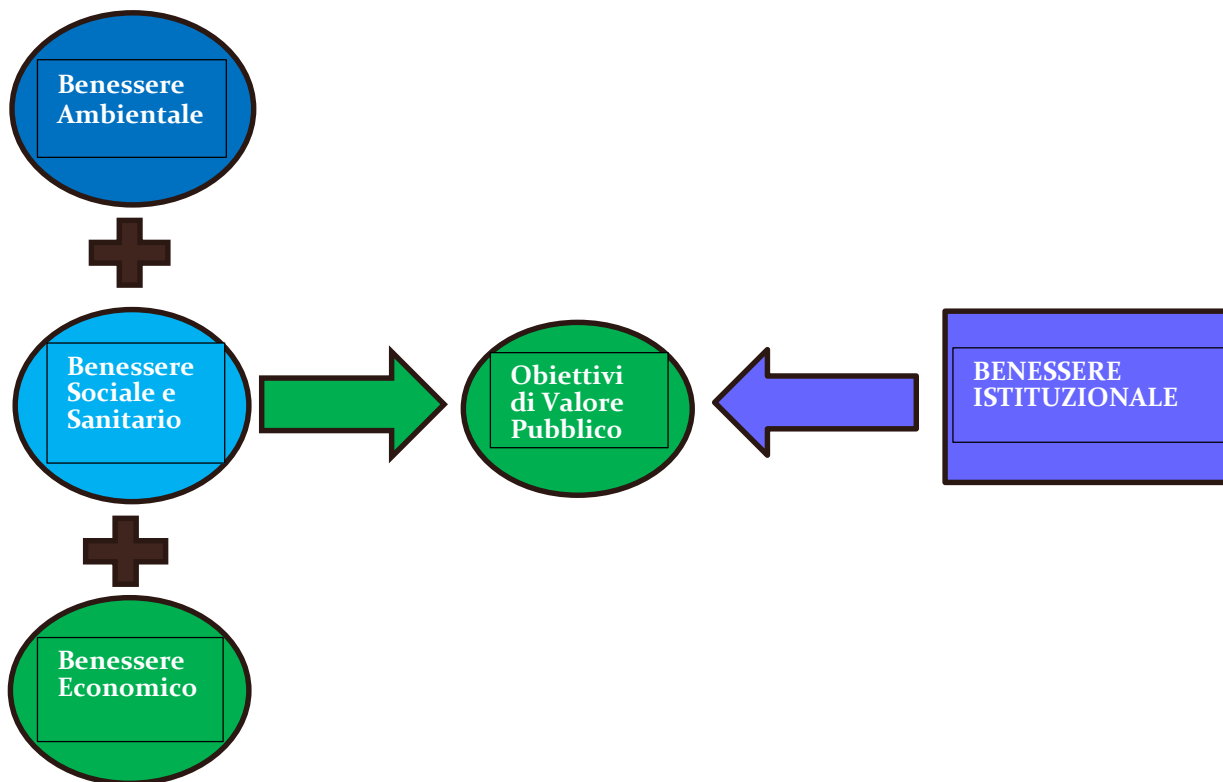
L'obiettivo della RCS è accompagnare i Comuni nel raggiungimento degli obiettivi di Agenda 2030 con strumenti e pratiche innovative, concrete e virtuose.

L'impegno della Rete dei Comuni Sostenibili si concretizza nel:

- ✚ Misurare, con un "set" di indicatori capace di monitorare in modo oggettivo, le politiche di sostenibilità e gli effetti delle scelte dei governi locali;
- ✚ Accompagnare i Comuni nella pianificazione strategica, nella redazione di "Strategie locali di sviluppo sostenibile", Agende Locali 2030 e DUP finalizzati a migliorare gli indicatori e quindi la qualità della vita e dell'ambiente delle comunità locali;
- ✚ Mettere in rete i Comuni e le Unioni dei Comuni al fine di favorire il confronto e l'interscambio di esperienze, buone pratiche, idee e progetti;
- ✚ Aiutare i Comuni a cogliere le opportunità di finanziamento di progetti attraverso la partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali, anche in relazione alle priorità e ai progetti inclusi nel PNRR;
- ✚ Contribuire attraverso campagne di comunicazione e di partecipazione a far crescere la consapevolezza nei cittadini, nella società civile e nelle imprese dei temi della sostenibilità al fine di favorire una "mobilitazione di comunità";

- Diffondere il marchio "Rete dei Comuni Sostenibili" esaltando le esperienze locali che con scelte di governo lungimiranti migliorano la qualità di vita dei propri cittadini;
- Promuovere momenti di alta formazione per gli amministratori locali e i dipendenti comunali sui temi della sostenibilità.

### 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)**

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

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

## **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 Crispiano. 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 2023/2025 è stato approvato, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 30.12.2022, il D.U.P. e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso. 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, ricomposte sulle seguenti 4 Linee di Programmazione Strategica:*

- *Smart Governance;*
- *Per una città più vivibile, più sicura e più pulita;*

- *Per una Città più vicina;*
- *Per una città piena di risorse*

*sono state articolate rispetto alle dimensioni del BES ed ai 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030.*

## LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

		<b>Stakeholder</b>				
<b>1° Livello interme</b>	<b>Cittadini</b>	<b>Il territorio</b>	<b>Gli operatori economici</b>	<b>La società civile organizzata</b>	<b>I partner pubblici e le risorse professionali</b>	
<b>2° Livello finali</b>	Le famiglie e i bambini I ragazzi e i giovani Gli anziani I diversamente abili I cittadini in situazioni di disagio Gli stranieri I cittadini e la cultura Gli studenti Gli sportivi I turisti I contribuenti	L'ambiente e il paesaggio La mobilità La città La sicurezza	Gli artigiani e gli industriali I commercianti Gli agricoltori Gli Operatori turistici	Non profit e organizzazioni di volontariato Gli organismi di partecipazione	Il Governo Nazionale (PNRR) Regione Puglia Provincia di Taranto I partner pubblici Le risorse professionali (Professionisti ed Ordini)	



**COMUNE DI CRISPIANO**

*Provincia di Taranto*

**MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI  
DI PERFORMANCE 2023 – 2025**



**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.**  
**RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023**  
**LINEE DI AZIONE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024**

<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 12	Dimensione BES Nr 6 - 11- 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<b>Obiettivo Strategico 1:</b> Bilancio, Finanze, Tributi, attuazione del Piano di Riequilibrio e Contenzioso.	Linea di Mandato 1				Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Iniziative volte a migliorare il rapporto tra comune e cittadino-contribuente.	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 4
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Contrasto all'evasione fiscale.	Linea di Mandato 1			Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 4
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> Revisione regolamenti tributari.	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 4
<b>Obiettivo Operativo 4:</b> Controllo della spesa.	Linea di Mandato 1			Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 3
<b>Obiettivo Operativo 5:</b> Valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare del Comune di Crispiano.	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 5
<b>Obiettivo Strategico 2:</b> Contenzioso.	Linea di Mandato 1				Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Aggiornamento costante del Contenzioso esistente.	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 11
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Contrasto del contenzioso potenziale, anche a mezzo di transazioni.	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 11
<b>Obiettivo Strategico 3:</b> Lavori Pubblici, Gare ed Appalti.		Linea di Mandato 2			Missione 1 - 4 - 6 - 10
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Edilizia scolastica.		Linea di Mandato 2			Missione 4 Programma 7
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Viabilità.		Linea di Mandato 2			Missione 10 Programma 5
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> Realizzazione Nuovo campo sportivo.		Linea di Mandato 2			Missione 6 Programma 1

<i>Obiettivo Operativo 4: Acquisizione nuovi finanziamenti per la realizzazione di Opere Pubbliche..</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 1 Programma 11
<b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.</b> <b>RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023</b> <b>LINEE DI AZIONE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025</b>					
<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<i>Obiettivo Strategico 4: Urbanistica.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 8
<i>Obiettivo Operativo 1: Redazione del P.U.G. cittadino.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 8 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 2: Revisione del Piano di Fabbricazione</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 8 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 3: Predisposizione e realizzazione del Piano di abbattimento delle barriere architettoniche (PEBA).</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 8 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 4: Digitalizzazione dei sistemi informativi e cartografici dell'ufficio Tecnico-Urbanistico.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 1 - 8 Programma 8 - 1
<i>Obiettivo Strategico 5: Personale.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Programmazione delle assunzioni.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Operativo 2: Valorizzazione delle competenze specialistiche già presenti tra i dipendenti.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 10
<i>Obiettivo Strategico 6: Manutenzione del Patrimonio</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 1

<i>Obiettivo Operativo 1: Garantire l'efficienza, la qualità e l'economicità del servizio di manutenzione ordinaria del Patrimonio Comunale.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 1 Programma 5
<b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”. RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023 LINEE DI AZIONE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025</b>					
<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<b>Obiettivo Strategico 7: Ambiente e Territorio.</b>		<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 9 - 17
<i>Obiettivo Operativo 1: Redazione del Piano del verde.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 9 Programma 5
<i>Obiettivo Operativo 2: Gestione del verde pubblico.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 9 Programma
<i>Obiettivo Operativo 3: Favorire, anche in campo privato, la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 17 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 4: Predisposizione del Piano di zonizzazione acustica.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 9 Programma 8
<i>Obiettivo Operativo 5: Corretta gestione dei rifiuti prodotti.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 9 Programma 3
<b>Obiettivo Strategico 8: Agricoltura.</b>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 16
<i>Obiettivo Operativo 1: Avvicinare i consumatori finali ai produttori.</i>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 16 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 2: Rafforzare la promozione dei prodotti tipici del territorio amministrato e delle aziende produttrici.</i>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 16 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 3: Favorire e consolidare il recupero del patrimonio culturale legato alla tradizione enogastronomica.</i>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 16 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 4: Coinvolgimento delle istituzioni scolastiche.</i>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 16 Programma 1

Obiettivo Operativo 5: Adesione al Progetto dell'ANCI "Sibater".			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 16 Programma 1
Obiettivo Operativo 6: Organizzazione di un Orto Sociale.			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 16 Programma 1
<b>DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES". RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023 LINEE DI AZIONE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025</b>					
<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
Obiettivo Strategico 9: Servizi Cimiteriali.	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 12
Obiettivo Operativo 1: Aggiornamento del vigente regolamento comunale di Polizia Mortuaria.	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 12 Programma 9
Obiettivo Operativo 2: Regolarizzazione della titolarità delle concessioni di loculi e cappelle.	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 12 Programma 9
Obiettivo Operativo 3: Digitalizzazione del Registro Generale del Cimitero Comunale.	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 12 Programma 9
Obiettivo Operativo 4: Realizzazione di ulteriori loculi.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 12 Programma 9
Obiettivo Operativo 5: Efficientamento energetico del Cimitero.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 12 Programma 9
Obiettivo Strategico 10: Progetti di Utilità Collettiva.			<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1
Obiettivo Operativo 1: Coinvolgimento degli Enti di Terzo Settore.			<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1 Programma 11
Obiettivo Strategico 11: Servizi Sociali.			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 12
Obiettivo Operativo 1: Predisposizione Progetti in collaborazione con la Caritas .			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 12 Programma 8
Obiettivo Operativo 2: Approccio sistemico con persone vittime di violenza di genere.			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 12 Programma 4
Obiettivo Operativo 3: Organizzare eventi/conferenze che siano di supporto alle attività delle associazioni presenti sul territorio.			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 12 Programma 8

<b>Obiettivo Strategico 12: Cultura e Spettacolo.</b>			<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	Programma 5
<b>Obiettivo Operativo 1: Valorizzare ed utilizzare il il Patrimonio Culturale e Storico del Paese.</b>			<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 5 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 2: Sviluppo dell azione interculturale iniziata con il Gemellaggio tra Crispiano e Tarma (Perù)'. </b>			<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 5 Programma 2

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.**  
**RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023**  
**LINEE DI AZIONE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11- 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<b>Obiettivo Strategico 12: Cultura e Spettacolo.</b>			<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 5
<b>Obiettivo Operativo 3: Predisposizione e realizzazione di Rassegne Letterarie e Poetiche.</b>			<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 5 Programma 2
<b>Obiettivo Strategico 13: Pari Opportunità.</b>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1: Promuovere iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori.</b>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 1 Programma 11
<b>Obiettivo Strategico 14: Polizia Locale.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 3

<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Predisposizione e realizzazione del Piano di controllo del territorio.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 3 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Predisposizione e realizzazione del Piano di sicurezza stradale.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 3 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> Predisporre quanto necessario per l'acquisizione degli Ausiliari di Polizia Locale.	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 3 Programma 1

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.**  
**RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023**  
**LINEE DI AZIONE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	
<b>Obiettivo Strategico 15:</b> Polizia Amministrativa.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 3
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Predisposizione ed adozione di un Regolamento Comunale di Polizia Amministrativa.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 3 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Attività di prevenzione e controllo per tutelare i cittadini, con particolare riguardo al contenimento epidemiologico da Covid-19.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione Programma
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> Controlli ed applicazione delle relative sanzioni in materia di abusivismo.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 3 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 16:</b> Benessere degli Animali.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 13
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> “Dog Park”.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 13 Programma 7
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Predisposizione e realizzazione di un Progetto per adottare cani presente nei canili.		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 13 Programma 7

<i>Obiettivo Operativo 3: Predisposizione ed attuazione di Convenzioni con canili di altri Comuni.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 13 Programma 7
<i>Obiettivo Strategico 17: Politiche Giovanili.</i>			<b>Per una Città più vicina</b>		Programma 6
<i>Obiettivo Operativo 1: Attività relative al Servizio Civile Nazionale.</i>			<b>Per una Città più vicina</b>		Missione 6 Programma 2
<i>Obiettivo Operativo 2: Attivazioni di Stage e Tirocini.</i>			<b>Per una Città più vicina</b>		Missione 6 Programma 2
<b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”. RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023 LINEE DI AZIONE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025</b>					
<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<i>Obiettivo Strategico 18: Pubblica Istruzione e rapporti con gli Istituti Scolastici.</i>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 4 - 5
<i>Obiettivo Operativo 1: Riqualificazione dei plessi scolastici.</i>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 4 Programma 7
<i>Obiettivo Operativo 2: Consiglio Comunale dei Ragazzi.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>		<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 1 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 3: Realizzazione del Percorso promosso dal Museo Archeologico di Taranto, progetto denominato “Primi Passi”.</i>			<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 5 Programma 2
<i>Obiettivo Strategico 19: Commercio.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 14
<i>Obiettivo Operativo 1: Predisposizione ed adozione del Documento Strategico del Commercio (DSC).</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 14 Programma 2
<i>Obiettivo Operativo 2: Realizzazione nuova area mercatale.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 14 Programma 2
<i>Obiettivo Operativo 3: Predisposizione ed Adozione del Regolamento del Settore Commercio.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 14 Programma 2

<b>Obiettivo Strategico 20: Sport.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 14
<b>Obiettivo Operativo 1: Realizzazione di un Centro Sportivo pubblico.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 6 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 2: Ricerca di finanziamenti per la ristrutturazione degli impianti sportivi esistenti.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 6 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 3: Sanatoria situazioni in deroga di concessioni e affidamenti di strutture comunali.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 6 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 4: Patrocinio di eventi e tornei.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 6 Programma 1

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.**  
**RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023**  
**OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<b>Obiettivo Strategico 21: Decoro Urbano.</b>		<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 8
<b>Obiettivo Operativo 1: Riquilibrare e rendere fruibili aree.</b>		<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 8 Programma 1
<b>Obiettivo Operativo 2: Rendere la piazza centrale maggiormente "appetibile".</b>		<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>		Missione 8 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 22: Anagrafe.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1: Digitalizzazione Servizio Anagrafe.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 7 - 8
<b>Obiettivo Strategico 21: Turismo e Promozione del Territorio.</b>				<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 7
<b>Obiettivo Operativo 1: Migliorare la qualità della nostra offerta turistica.</b>				<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 7 Programma 1



<i>Obiettivo Operativo 2: Individuare un target definito di Turismo da promuovere.</i>				<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 7 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 3: Arricchire il bagaglio esperienziale del turista "ospite".</i>				<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 7 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 22: Comunicazione.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Percorso di adesione ed integrazione delle piattaforme pagoPA e Spid.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1 Programma 4 - 8
<i>Obiettivo Operativo 2: Integrazione con l' App "IO",</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1 Programma 4 - 8
<b>DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES". RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025</b>					
<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<b>Obiettivo Strategico 23: Transizione Digitale.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Migrare il Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del "cloudcomputing".</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 8
<b>Obiettivo Strategico 24: Attuazione del Programma.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Monitoraggio costante per la verifica dell'attuazione del programma.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 11
<b>Obiettivo Strategico 25: Affari Generali.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Mappatura dei processi.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Operativo 2: Predisposizione e realizzazione del Piano di formazione.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 10

<i>Obiettivo Operativo 3: Sistema di gestione della Qualità.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Operativo 4: Adesione alla Rete dei Comuni Sostenibili.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>				Missione 1 Programma 11
<b>Obiettivo Strategico 26: Patrimonio.</b>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Verifica dei cespiti e dei beni mobili ed immobili dell'Ente.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1 Programma 5
<i>Obiettivo Operativo 2: Alienazione di beni obsoleti o inutili.</i>	<b>Linea di Mandato 1</b>			<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 1 Programma 5
<b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”. RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2018 – 2023 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025</b>					
<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13</b>	<b>Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10</b>	<b>Obiettivo 10 - 16</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensione BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12</b>	
	<b>Linea di Mandato 1</b>	<b>Linea di Mandato 2</b>	<b>Linea di Mandato 3</b>	<b>Linea di Mandato 4</b>	
	<b>Smart Governance</b>	<b>Per una città più vivibile, più sicura e più pulita</b>	<b>Per una Città più vicina</b>	<b>Per una città piena di risorse</b>	
<b>Obiettivo Strategico 27: Protezione Civile.</b>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 11
<i>Obiettivo Operativo 1: Potenziamento della Protezione Civile.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 11 Programma 1
<i>Obiettivo Operativo 2: Accordi stabili e duraturi con associazioni del terzo settore in materia di Sicurezza Civile.</i>		<b>Linea di Mandato 2</b>			Missione 11 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 26: Attività Produttive.</b>				<b>Linea di Mandato 4</b>	Missione 14

<b>Obiettivo Operativo 1: Patto dell'Export.</b>				<b>Linea di Mandato 4</b>	<b>Missione 14 Programma 1 - 2 - 4</b>
<b>Obiettivo Operativo 2: Partecipazione a nuovi bandi comunitari e regionali in materia di Sviluppo.</b>				<b>Linea di Mandato 4</b>	<b>Missione 14 Programma 1 - 2 - 4</b>
<b>Obiettivo Operativo 3: Acquisizione Fondi del Recovery Plan (PNRR).</b>				<b>Linea di Mandato 4</b>	<b>Missione 14 Programma 1 - 2 - 4</b>
<b>Obiettivo Operativo 4: Partecipazione a nuovi bandi comunitari e regionali in materia di Sviluppo.</b>				<b>Linea di Mandato 4</b>	<b>Missione 14 Programma 1 - 2 - 4</b>

## **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 di Consiglio Comunale n. 78 del 30.12.2022, recante "Documento Unico Di Programmazione (DUP) - Periodo 2023/2025 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000) - Approvazione della Nota di Aggiornamento" e, quindi, 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 Titolari di incarichi di elevata qualificazione, 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 individuati dall’Amministrazione Comunale, previo confronto con i Funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e, sentito il Segretario Generale. Gli stessi obiettivi sono individuati tenuto conto della loro 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 e in tal caso il Segretario generale ne dà comunicazione allo Organismo Indipendente di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance.

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 Responsabile dell’Area – Titolare di incarichi di Elevata Qualificazione);

- 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 operativo (o specifico) devono essere indicati risultati misurabili. Ogni indicatore ha un peso percentuale di rilevanza relativa.

Ad ogni Titolari di incarichi di elevata qualificazione 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 per l'anno 2023 sono stati approvati con D.G.C. n. 78 del 13/04/2023 (art.169 ddel D.Lgs. n. 267/00)". Tale deliberazione, con allegato Piano degli Obiettivi e Piano della Performance pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente al seguente link:<https://www.comune.crispiano.ta.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance> viene allegata al presente PIAO, per farne parte integrante e sostanziale.

### **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 [Piano Triennale delle Azioni Positive e GenderqualityPlan 2023/2025 \(Piano per l'uguaglianza di genere\)](#) approvato con D.G.C. n. 227 del 13/12/2022, che si allega al presente PIAO, l'Amministrazione Comunale, 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:

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

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

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

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Crispisano intende (come già detto) consolidare quanto già



realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nell'attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che hanno impedito ad oggi la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è articolato in tre parti:

1. Nella **prima parte** viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo del Comune di Crispiano e del personale dell'ente.
2. Nella **seconda parte** sono indicate le azioni realizzate negli ultimi anni.
3. Nella **terza parte** vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Crispiano intende raggiungere nel triennio 2023/2025 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

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

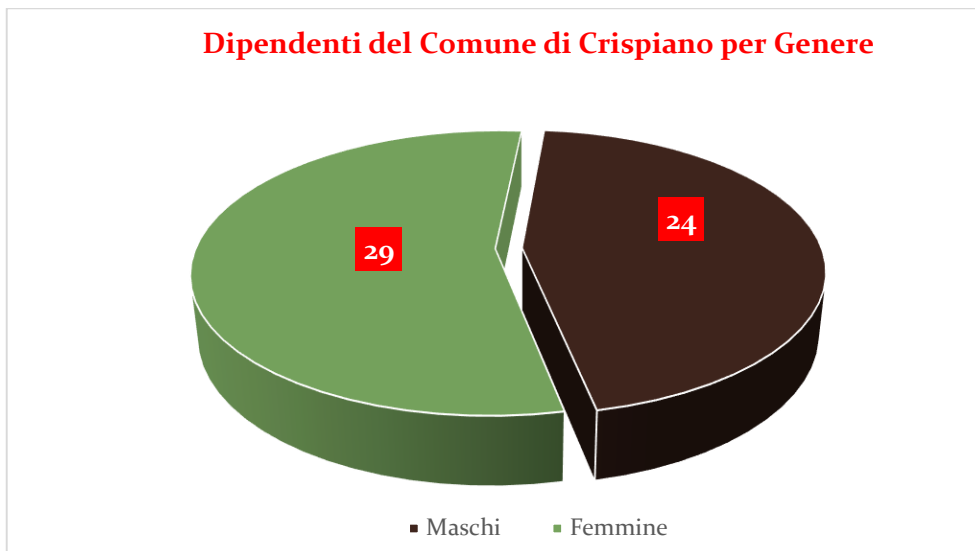
Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale 2023/2025 si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e del personale dipendente del Comune di Crispiano, la cui composizione, al 15/12/2022, è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:

**PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 15/12/2021**

Categoria contrattuale	DONNE	% DONNE SUL TOTALE	UOMINI	% UOMINI SUL TOTALE	TOTALE	% CATEGORIA SUL TOTALE
cat. A - (operatori)	1	25%	3	75%	4	7,5%
cat. B	15	62,5%	9	37,5%	24	45,3%
cat. C - (istruttori amministrativi, contabili, tecnici, agenti PL, ecc.)	8	44,44%	10	55,56%	18	34,0%
cat. D - (direttivi tecnici, contabili ed amministrativi, Capi Settore, Funzionari)	5	71,4%	2	28,6%	7	13,2%

Segretario	1	100%	-	-	1	-
	29	54,7%	24	45,3%	53	100,00%



Al 01/12/2022 il personale del Comune risultava composto da 53 lavoratori di cui il 54,70% donne (29), mentre gli uomini rappresentavano il 45,30% del totale (24).

Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, non essendovi un divario fra generi non superiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

Nella lettura della categoria contrattuale D si registra una rilevante prevalenza di donne (55%) rispetto agli uomini (45%). Anche nella categoria B vi è una netta prevalenza femminile.

Infine si evidenzia la netta prevalenza nelle categorie A e C di uomini rispetto alle donne. Il dato è sostanzialmente immutato rispetto agli anni precedenti ed è un elemento in comune con la maggioranza degli Enti della P.A..

Alla data del 15/12/2022, nel Comune di Crispiano risultano impiegati i seguenti dipendenti a tempo parziale: 16 unità (1 cat. D, 14 cat. B ed 1 Cat. A).

Considerato che l'organico del Comune di Crispiano non presenta significativo squilibrio di genere a svantaggio delle donne (come evidenziasi da quanto innanzi descritto), il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà quindi orientato a rafforzare e presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono 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 che modifica quello approvato con D.G.C. n. 227 del 13/12/2022:

### Obiettivo n. 1: Conciliazione fra vita lavorativa e privata

→ **Azione positiva 1.1:** Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Timing: Anni 2023 – 2024 – 2025

### Obiettivo n. 2: Diffusione di una cultura di genere

→ **Azione positiva 2.1:**

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di compensazione qualitativa e quindi di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")

Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025

### Obiettivo n. 3: Formazione svolta in orario di lavoro

→ **Azione positiva 3.1:** Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia. Incrementare la formazione con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.

Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025

#### Obiettivo n. 4: Prevenzione mobbing

→ **Azione positiva 4.1:** Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

#### → **Azione positiva 4.2: Benessere Organizzativo**

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

Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025

#### Obiettivo n. 5: Part time e Congedi Parentali

#### → **Azione positiva 5.1: forme di flessibilità del lavoro.**

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

Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente.

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025

Obiettivo n. 6: Operatività del CUG e della Commissione sulle pari opportunità all'interno dell'Ente

→ **Azione positiva 6.1:** Attuazione delle linee guida contenute nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità e della successiva Direttiva n. 2/20219.

Rimuovere gli ostacoli che costituiscono elemento di discriminazione nei confronti delle donne, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito sia dall'art. 3 della Costituzione, che dalla Convenzione di Istanbul, nonché valorizzare la cultura delle differenze di genere promuovendo la rappresentanza tra uomo e donna in tutti i luoghi decisionali presenti sul territorio nonché promuovere azioni per le fasce di società discriminate a priori dalla collettività sulla base di pregiudizi anacronistici.

Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025

Obiettivo n. 7: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

→ **Azione positiva 7.1:** Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplare l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nella redazione di bandi di concorso/selezione. Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Timing: Anni 2023 – 2024 – 2025

Obiettivo n. 8: Discriminazioni: prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo

→ **Azione positiva 8.1: monitoraggio**

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

→ **Azione positiva 8.2: personale disabile**

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

Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025

### **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 Crispiano intende istituire con D.G.C. un apposito gruppo di lavoro intersettoriale avente ad oggetto "Semplificazione e Digitalizzazione Agenda 2023 - 2025", agenda che avrà il compito specifico di meglio e più dettagliatamente definire gli interventi prioritari, le azioni di semplificazione, l'eliminazione di vincoli burocratici e il taglio dei costi per imprese e cittadini, definendo obiettivi, risultati attesi, responsabilità e tempi di realizzazione, anche con il coinvolgimento degli stessi cittadini, delle imprese e delle loro associazioni.

Il Gruppo di Lavoro sarà presieduto e diretto dal RTD che ne convoca le riunioni.

Il suddetto gruppo, insieme ai responsabili di settore, avrà ancora il compito di definire (entro la fine dell'anno 2023 e comunque non oltre l'anno 2025):

- 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 di Crispiano, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l'uso della piattaforma PagoPA per effettuare l'accesso e /o il pagamento dei servizi seguenti:

- Servizio di pagamento Attività Produttive;
- Servizio di pagamento Carta d'identità elettronica;
- Servizio di pagamento Comando Polizia Municipale;
- Servizio di pagamento ICP (Imposta Comunale Pubblicità) e CUP (Canone Unico Patrimoniale);
- Servizio di pagamento Oneri di urbanizzazione e costi di costruzione;
- Servizio di pagamento Servizi Cimiteriali;
- Servizio di pagamento Servizio Tecnico;
- Servizio di pagamento Servizio Tesoreria;
- Servizio di pagamento COSAP/TOSAP;
- Servizio di pagamento Tributi Coattivo;
- Servizio di pagamento Violazioni ICI/IMU;
- Servizio di pagamento TARI e Violazioni TARI/TARSU;
- Servizio Elettorale;
- Servizio di Anagrafe.

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 ai servizi tramite SPID, CIE e CNS, l'Ente ne consente già oggi l'accesso per la quasi totalità.

Il Comune di Crispiano 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 2023, 2024 e 2025, 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).
	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.
<b>Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione</b>		
<b>Settore</b>	<b>Procedimento amministrativo</b>	<b>Note</b>
Area Amministrativa e Finanziaria	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).
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	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati

Procedimento			
Fase	Ambiente, edilizia privata ed attività produttive	Autorizzazione allo scarico di acque reflue domestiche	Procedimento da semplificare (riduzione termini da 90 gg a 60 gg)
1			
2			
3	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).
4			
5			
6			
7	Servizi educativi	Rilascio "buoni libro"	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
8			
9			

Relativamente alle attività procedurali del Corpo di Polizia Municipale, si allegano di seguito i tempi procedurali già definiti nel Comune di Crispiano.

Procedimento Verifica esposti ed atti amm.VI in genere				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	accertamento	operatore in turno	30	10
3	redazione atti consequenziali	operatore in turno	//	10

Procedimento Controlli Ambientali				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza o iniziativa	Comandante	//	//
2	accertamento	operatore in turno	30	10
3	redazione atti consequenziali	operatore in turno	//	10

Procedimento Pareri per chioschi				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	accertamento	Comandante	30	10
3	redazione parere	Comandante	//	10
4	trasmissione atti ufficio Co. Ge.	Comandante	//	1

Procedimento Pareri per distributori carburanti				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	accertamento	Comandante	30	10
3	redazione atti consequenziali	Comandante	//	10

Procedimento ART. 5/BIS Regolamento Polizia Urbana				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	accertamento	Comandante	30	10
3	redazione atti consequenziali	Comandante	//	10
4	Cordinamento per apposizione segnaletica	Comandante	//	2

Procedimento Occupazione suolo pubblico				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	accertamento	Comandante	30	10
3	redazione autorizzazione	Comandante	//	10

Procedimento Pareri per pubbl. esercizi				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	accertamento	Comandante	30	10
3	redazione parere	Comandante	//	10
4	trasmissione atti ufficio Co. Ge.	Comandante	//	1

Procedimento				
Occupazione suolo Pubblico e pareri viabilistici/pubblicità sulle strade				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	istruttoria	Comandante	30	2

Procedimento				
Contrassegno disabili				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	istruttoria	Spagnulo	30	15
3	redazione atti consequenziali	Spagnulo	30	5

Procedimento				
Occ. Suolo pubblico x Fiere e Mercati				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	Istruttoria	Console	30	2
3	redazione atti consequenziali	Console	30	2

Procedimento				
Infortunistica stradale				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	accertamento e rilievi metrici	operatore in turno	//	1
2	redazione atti consequenziali	operatore in turno	//	10
4	trasmissione dati statistici	Console	//	2

Procedimento				
Supporto ASL Randagismo				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	operatore in turno	//	//
2	accertamento e redaz. atti consequenziali	operatore in turno	//	1

Procedimento				
Comunicazione di cessione fabbricato e ospitalità in favore di cittadino straniero				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	accertamento e redaz. atti consequenziali	Console	//	2

Procedimento				
Procedimento acquisti P.A.				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Istruttoria ed ind. Acquisti	Comandante	//	//
2	redazione R.d.O. / Acquisto diretto	Console	//	2
3	aggiudicazione	Console	//	2
4	istruttoria determina	Calamo	//	5
5	Approvazione Determina	Comandante	//	5

Procedimento				
Notifiche ed accertamenti P.G. Tribunale Minori				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	notifica	Greco A. - Pastore	30	5
3	redazione atti consequenziali	Greco A. - Pastore	//	2

Procedimento				
Concessioni Passi Carrabili				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	sopralluogo	Greco A. - Pastore	30	10
3	redazione atti consequenziali	Greco A. - Pastore	//	2
4	trasmissione atti ufficio Co. Ge.	Greco A. - Pastore	//	1

Procedimento				
Ritiro Patenti				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	istruttoria ritiro patente	Pastore	30	5
3	trasmissione atti Prefettura	Pastore	//	2
4	Redazione e Trasmissione atti S.D.I.	Console	//	2

Procedimento				
Controlli ed accertamenti anagrafici				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza	Comandante	//	//
2	Accertamento	Greco A.	30	10
3	Trasmissione parere	Greco A.	//	2

Procedimento				
accertamento violazioni penali				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	accertamento	operatore in turno	//	//
2	redazione atti consequenziali	operatore in turno	//	da 2 a 30

Procedimento				
Delibere e Determine				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza o d'iniziativa	//	//	//
2	istruttoria	Calamo - Longo - Console	30	5
	approvazione	Comandante	//	10
3	pubblicazione	Comandante	//	3 da ricevimento da Co.Ge.

Procedimento				
Ordinanze viabilistiche				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza o d'iniziativa	Comandante	//	//
2	istruttoria	Comandante	30	2
3	approvazione	Comandante	//	10
3	trasmissione AA.GG.	Comandante	//	1

Procedimento				
Comunicazioni S.D.I.				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza o d'iniziativa	Comandante	//	//
2	istruttoria	Console	30	2
3	redazione	Console	//	10
3	trasmissione stazione CC.	Comandante	//	1

Procedimento				
Controlli Pulizia Terreni				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza o iniziativa	Comandante	//	//
2	accertamento	Spagnulo	30	10
3	redazione atti consequenziali	Spagnulo	//	10

Procedimento				
Assegnazione Armi				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
2	redazione atti	Pastore	30	10
3	Trasmissione atti Questura	Pastore	//	10

Procedimento				
Gestione calendario Stazione Carb.				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
2	redazione atti	Pastore	30	10
3	Trasmissione atti	Pastore	//	10

Procedimento				
Accesso atti				

Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	Ricevimento istanza o d'iniziativa	Comandante	//	//
2	istruttoria	Calamo	30	2
3	redazione	Calamo	//	5
3	trasmissione atti	Comandante	//	1

Procedimento				
Violazioni Amministrative 689/81				
Fase	descrizione	operatore	termine max gg.	tempo medio di lavorazione gg
1	accertamento	operatore in turno	//	//
2	immisione dati/stampa verbali e spedizione	operatore in turno	40	15
3	registrazione pagamenti	Longo	20	5
4	Gestione Sequestri	operatore in turno	//	2
5	Controdeduzione Ricorso	Comandante	//	5
7	Trasmissione ex art. 17	Calamo	//	15 x tutti i verbali relativi ad 1 anno

Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 80% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente. Entro la fine del prossimo anno (2024) si prevede di arrivare e, forse, superare il 90%, tenuto conto dei finanziamenti assegnati al Comune di Crispiano per la digitalizzazione nell'ambito del P.N.R.R. e di seguito indicati:

<p>"Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Aprile 2022"          CUP I96 I91F22000500006 Comune di Crispiano € 155.234,00</p> <p>"Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022)"          CUP I91F22002990006 Comune di Crispiano € 32.589,00</p> <p>"Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali " Comuni (luglio 2022)          CUP I91C23000030006 Comune di Crispiano € 121.992,00</p> <p>"Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022"          CUP I51F22007520006 Comune di Crispiano € 20.344,00</p>
---

Rispetto alla misurazione puntuale dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi, si da atto che 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 30 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 Infrasofiglia 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 Crispiano 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 acquisiti 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 (allegato al presente PIAO)**

#### **02.03.01 Premessa**

#### **02.03.02 Piano Triennale della prevenzione della corruzione 2023/2025**

#### **02.03.03 La trasparenza del Comune di Crispiano e la gestione dell'accesso civico**

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2023 – 2025, redatto ai sensi dell'articolo 1, VIII e IX comma della Legge 6 novembre 2012 n.190 viene inserito nel presente Piano e riportato in allegato allo stesso.

Il programma per la trasparenza per effetto del d.lgs n.97/2016 diventa una sezione del piano anticorruzione di cui alla legge n.190/2012. In considerazione di tanto **tale programma denominato "Sezione triennale per la trasparenza ed integrità anni 2023-2025 (art.10 d.lgs 14/03/2013 n.33)" è allegato integralmente al presente PIAO.** Si fa rilevare che tale allegato disciplina all'art. 06 il c.d. accesso civico introdotto dall'art.5 del D.lgs n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 7/2016.

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

### **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 al Titolari di incarichi di elevata qualificazione.

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 Titolari di incarichi di elevata qualificazione che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

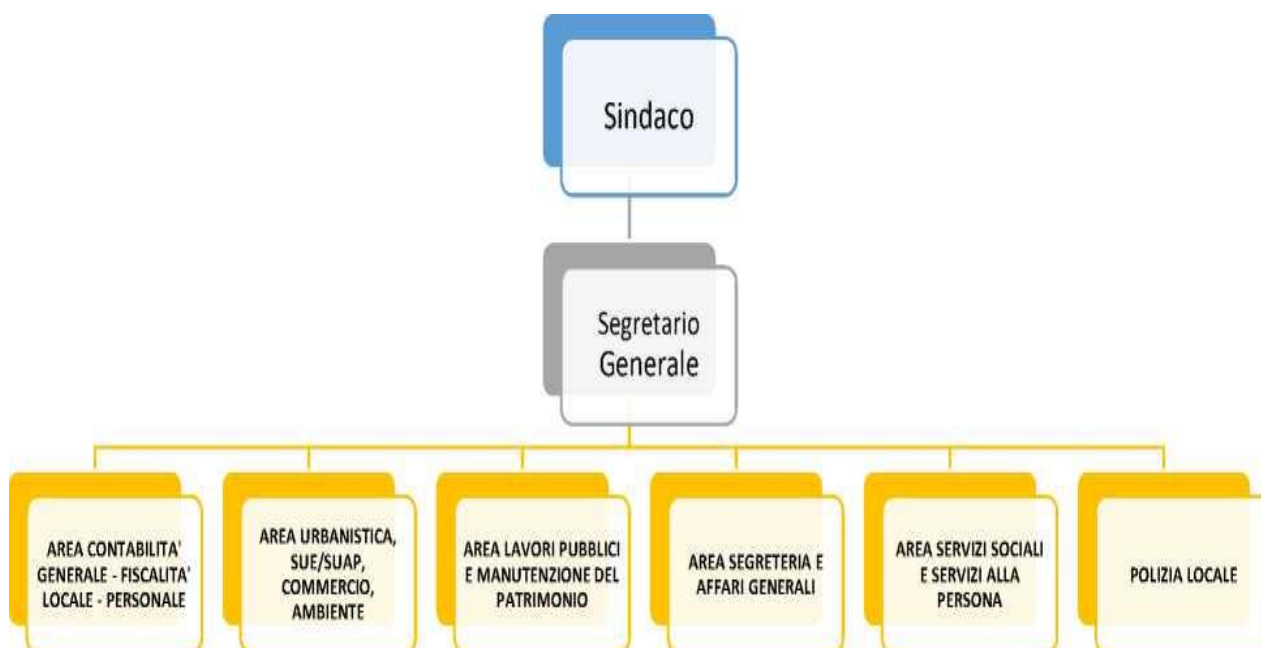
La responsabilità della direzione dei Settori, dei Servizi, delle Unità specialistiche e/o delle Unità di progetto eventualmente istituiti dall'organo di governo è affidata a un Responsabile Titolare di elevata qualificazione.

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

- *AREA SEGRETERIA E AFFARI GENERALI;*
- *AREA CONTABILITA' GENERALE E FISCALITA' LOCALE;*
- *AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO;*
- *AREA URBANISTICA, SUE/SUAP, COMMERCIO, AMBIENTE;*
- *AREA POLIZIA LOCALE;*
- *AREA SERVIZI SOCIALI E SERVIZI ALLA PERSONA.*

Di seguito la Macro Organizzazione adottata dall'ente.





### 03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

Il personale dell'ente a tempo indeterminato in servizio alla data del 01.12.2022, articolato per categoria giuridica e profili professionali, risulta essere il seguente:

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Nr Posti	Note
Dir.	Dirigenti	-	
D	Funzionario / Istruttore Direttivo	7	
C	Istruttore / Agente P.M.	18	
B	Esecutore	24	Attualmente 14 posti sono coperti P. T.
A	Operatore Custode / Operatore Servizi Vari	4	
<b>Totale</b>		<b>53</b>	

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

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

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

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

La vigente Dotazione Organica del Comune di Crispiano rideterminata, nel rispetto del D.M. 18/11/2020, nella consistenza di complessivi n°76 posti è stata approvata con D.G.C. n.22 del 22/02/2022 , tale dotazione organica è stata approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali con provvedimento n. 25 del 23/03/2022 ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) del d. Lgs. n. 267/2000.

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

<https://www.comune.crispiano.ta.it/amministrazione-trasparente/personale>

### **03.01.03 Gli incarichi di elevata qualificazione ed il Sistema di Valutazione**

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

Il Comune di Crispiano, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento: a. alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente); b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore); c. ai singoli dipendenti (incarichi di elevata qualificazione e altro personale dipendente) (Performance individuale).

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. La fase di misurazione serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa); i contributi individuali (performance individuali).

Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento. Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance. Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla

performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere e approfondire le criticità rilevate per migliorarsi nell'anno successivo.

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

- a) del Sindaco per il Segretario Generale;
- b) dell'OdV per i Titolari di incarichi di elevata qualificazione;
- c) dai Titolari di incarichi di elevata qualificazione per il restante personale.

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

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

In merito si richiamano i seguenti Regolamenti che a breve verranno sostituiti dai nuovi Regolamenti redatti alla luce delle nuove disposizioni di cui al CCNL del Comparto Personale delle Funzioni Locali del 16.11.2022, previa concertazione con le OO.SS.:

1. Regolamento Comunale di disciplina del sistema integrato di misurazione della performance approvato con D.G.C n. 51 del 13/04/2021;
2. Regolamento sulle P.O. che approvato con D.G.C. n.60 del 06/05/2021 all'art.6 dispone in merito alle modalità di quantificazione della retribuzione di risultato per i dipendenti titolari di P.O.;
3. Regolamento per la misurazione e la valutazione dei risultati e della performance che, approvato con D.G.C. n.91 del 29/05/2017, attualmente trova applicazione per il personale dipendente non titolare di P.O.

### 03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 prevede varie forme di lavoro a distanza quali il lavoro agile artt. 63, 64, 65, 66 e 67, lavoro da remoto artt.68 e 69.

In particolare si richiama l'art.63, comma 1 e parte del comma 2 che così dispone:

*"1. Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i*

*necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.*

*2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.”.*

### **03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile ed al Lavoro da remoto**

Il Comune di Crispiano 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.

### **03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Crispiano**

Ciò premesso, nelle more della messa a regime del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019/2021 che disciplinerà, previo confronto in sede locale di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l), l'istituto e quindi nelle more di approvazione del POLA, un unico dipendente è stato autorizzato sino al 30/06/2023 a svolgere attività lavorativa da remoto perché portatore di grave patologia.

### **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.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale, ancora più stringenti per il Comune di Crispiano, che con la D.C.C. n.3 del 21/01/2020 si è avvalso della procedura di riequilibrio finanziario triennale prevista dall'art.243-bis del d.lgs n.267/2000, con accesso al fondo di rotazione di cui all'art. 243-TER dello stesso decreto legislativo.

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.

Si richiama inoltre il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di Crispiano 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.

Ciò rilevato, l'Ente con Deliberazione di G.C. N. 234 del 13/12/2022 ha provveduto:

- a programmare le assunzioni nel triennio 2023 – 2025 con la previsione di una sola assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno, a valere per l'anno 2023 di un istruttore contabile, già cat. Giuridica "C" e non prevedendo al momento alcuna assunzione a tempo indeterminato di personale per gli anni 2024 e 2025;
- l'unica assunzione programmata è stata determinata in riferimento alla capacità assunzionale del Comune di Crispiano, basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo quanto meglio indicato nella deliberazione innanzi citate.

Le azioni di reclutamento previste nella programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2023-2025 è inferiore alla spesa massima consentita individuata. La spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 è finanziata con idonei stanziamenti previsti dal bilancio di previsione 2023-2025 approvato con D.C.C. n. 79 del 30.12.2022.

Per questa sottosezione, si rimanda interamente alla deliberazione di Giunta Comunale n. 234/2022, di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e annesso Piano delle Assunzioni 2023 che si allega al presente PIAO.

Si rileva che il Piano Occupazionale per l'Anno 2023 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 104 del D. Lgs n. 66/2010 e che 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. Si fa inoltre presente che si è in attesa della decisione della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali in merito all'unica assunzione a tempo indeterminato prevista per il 2023.

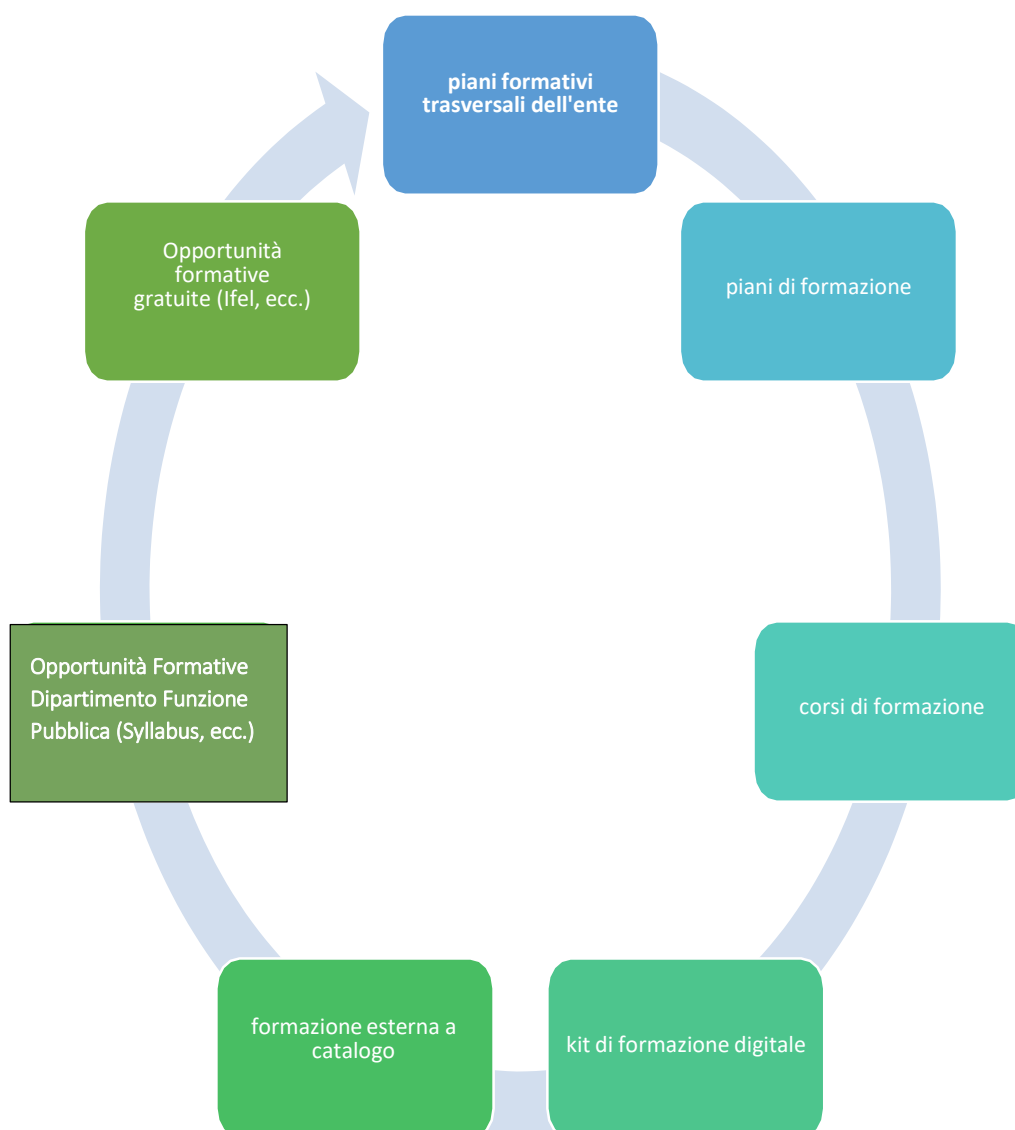
Il Piano del Fabbisogno del Personale è allegato al PIAO 2023/2025 ed è pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nelle sezioni indicate nella Delibera di Giunta Comunale di approvazione del citato PIAO.

### 03.03.02 Rotazione

Per quanto riguarda la rotazione dei Responsabili titolari incarichi di elevata qualificazione e del personale impiegato nei settori a rischio si rimanda a quanto stabilita dall'art. 24 del su riportato Piano triennale della prevenzione della corruzione 2023-2025.

### 03.03.03 Piani formativi

#### Quadro sinottico delle opportunità formative



Durante gli anni 2023/2024/2025 ed in ragione delle criticità affrontate dall'Ente a seguito del processo di riassetto in atto, sono stati privilegiati percorsi formativi gratuiti. In particolare, il personale dipendente ha partecipato ai corsi di formazione in tema di anticorruzione e

trasparenza nonché nelle materie relative alle aree ed ai processi maggiormente esposti al rischio organizzati nell'ambito del Progetto INPS - Valore PA, nonché partecipando a corsi on - line organizzati da FormezPA e da IFEL Formazione.

Per gli anni 2023-2025, l'Ente darà attuazione a quanto stabilito dagli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del Comparto Personale delle Funzioni Locali in materia di formazione del personale prevedendo la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) del citato CNL.

### **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.

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) già messo a disposizione dei dipendenti nell'anno 2022, verrà riproposto anche negli anni successivi tramite i Titolari di incarichi di elevata qualificazione che ne cureranno preventivamente la precisa definizione e strutturazione e, successivamente, la somministrazione e la raccolta in forma anonima e su base volontaria.

## **SEZIONE: 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.

Il PIAO dovrà essere aggiornato (per il triennio 2024-2026) 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 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 Crispiano ha investito da tempo sul "sistema qualità dell'ente".

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, verranno svolte regolarmente con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Gli ambiti indagati sono quasi tutti quelli istituzionali, con particolare attenzione a quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Scuole Infanzia
- Servizi Sociali (SAAD, centri diurni, centri diurni specialistici)
- Biblioteca
- Servizi Anagrafici
- Ufficio Contratti e Piattaforme di E - Procurement
- Protocollo
- Polizia Municipale
- Ecc.

Rispetto a queste, il Comune di Crispiano 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 2023-2025 le indagini di customer previste sono le seguenti:

**Programmazione indagini di gradimento 2023 - 2025**

2023	2024	2025
<b>Servizi Demografici</b> <b>Biblioteca</b> <b>Protocollo</b>	<b>Servizi sociali</b> <b>Servizi scolastici</b> <b>Polizia Locale</b> <b>S.U.A.P.</b>	<b>Servizi Demografici</b> <b>Biblioteca</b> <b>Protocollo</b> <b>Servizi sociali</b> <b>Servizi scolastici</b> <b>Polizia Locale</b> <b>S.U.A.P.</b>

Si precisa infine che, sempre relativamente alle indagini di "customer satisfaction", per il biennio 2024 – 2025 l'Amministrazione intende ulteriormente aumentare le aree in riferimento alle quali saranno disposte annualmente indagini di rilevamento della soddisfazione della utenza, che saranno meglio e più specificatamente indicate nel prossimo P.I.A.O. inerente al triennio 2024 - 2026.