



# **Comune di Margherita di Savoia**

## **Piano integrato di attività e organizzazione**

**2023 - 2025**

# INDICE

Premessa

## Quadro normativo

1. **SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO**
  - 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione Pag. 7
  - 1.2 Analisi del Contesto Esterno Pag. 8
2. **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE** Pag. 38
  - 2.1 **Sottosezione Valore Pubblico** Pag. 39
    - 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** Pag. 58
    - 02.02.01 Obiettivi di performance
    - 02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere (GenderequalityPlan)
    - 02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi
    - 02.02.04 Obiettivi di accessibilità
    - 02.02.05. Programmazione e misurazione delle azioni per il miglioramento della salute finanziaria
  - 2.3 **Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT** Pag. 142
    - 02.03.01 Parte generale
    - 02.03.02 Il contesto esterno - valutazione di impatto
    - 02.03.03 Il contesto interno - valutazione d'impatto
    - 02.03.04 Misure generali di prevenzione della corruzione
    - 02.03.05 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Margherita di Savoia
    - 02.03.06 La trasparenza nel Comune di Margherita di Savoia
    - 02.03.07 Gestione dell'accesso civico
3. **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** Pag. 221
  - 3.01 **Sottosezione Struttura organizzativa** Pag. 221
    - 03.01.01 Organigramma dell'Ente
    - 03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica
    - 03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione
  - 3.02 **Sottosezione Organizzazione del lavoro agile** Pag. 231
    - 03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile
    - 03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Margherita di Savoia
  - 3.03 **Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale** Pag. 243
    - 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** Pag. 261
  - 4.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione
  - 4.02 Soddisfazione degli Utenti

## PREMESSA

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

Le finalità del PIAO sono, in sintesi:

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

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

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

Esso definisce:

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

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

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

Per l'anno 2023, il PIAO del Comune di Margherita di Savoia integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione 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:

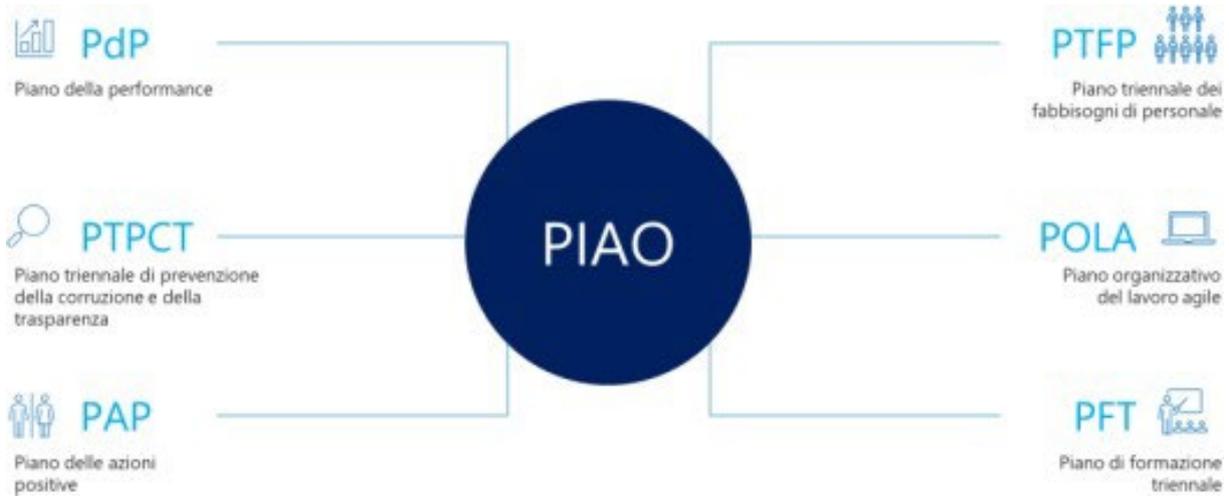
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena 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.

Compete al Segretario Generale la proposta da presentare alla Giunta per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere del Nucleo 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 Rosa D'Alterio, 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 Margherita di Savoia.

Nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2024-2026



## Quadro normativo

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. \_\_\_ del \_\_\_/\_\_\_/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 20\_\_\_-20\_\_\_ approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. \_\_\_ del \_\_\_/\_\_\_/2023.

## 1.1 Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Denominazione: **Comune di Margherita di Savoia**

Sede Comunale: **Via Duca degli Abruzzi, s.n. – Margherita di Savoia**

Codice Fiscale: **00377420716**

Partita I.V.A: **00377420716**

Sindaco: **Avv. Bernardo Lodispoto**



Numero dipendenti dell'Ente (al 01/01/2022): **29**

Numero abitanti: **11.262**

Maschi (%): **48,85**

Femmine (%): **51,15**

Stranieri (%): **1,66**

Superficie Comunale totale: **35,70 km<sup>2</sup>**

Densità abitativa: **315,51 ab. /km<sup>2</sup>**

Età media della popolazione: **46,9 anni**

Nr Famiglie: **4.573**

Variazione % Famiglie su anno 2021: **-0,29%**

Componenti Medi per Famiglia: **2,51**

Tasso di Natalità: **6,1 (‰) (‰ - numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti)**

Tasso di Mortalità: **14,3 (‰ - numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti)**

Indice di struttura della popolazione attiva: **140,6 (attivi 40-65 anni/attivi 15-39 anni)**

Indice di ricambio della popolazione attiva: **147,5 (attivi 60-64 anni/attivi 15-19 anni)**

Indice di vecchiaia: **218,0** (vi sono 218 ultrasessantacinquenni ogni 100 giovani con meno di 14 anni)

Reddito pro-capite (2020): **€ 14.798,25**

Tasso di occupazione (Anno 2021): **43,7**

Tasso Disoccupazione (Anno 2019): **20,55 (18,8% donne – 14,1% uomini)**

Numero di Telefono dell'Ente: **0883 - 659111**

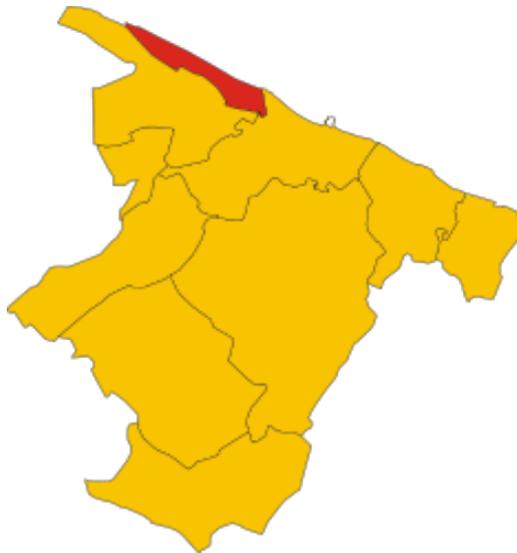
Sito Internet dell'Ente: <https://comune.margheritadisavoia.bt.it/>

Indirizzo email dell'Ente: [segreteria@comune.margheritadisavoia.bt.it](mailto:segreteria@comune.margheritadisavoia.bt.it)

Indirizzo P.E.C. dell'Ente: [ufficio.protocollo@comunemargheritadisavoia.it](mailto:ufficio.protocollo@comunemargheritadisavoia.it)

## 1.2 Analisi del Contesto Esterno

### “Il territorio comunale”



Il comune si trova in Puglia e fa parte della Provincia di Barletta-Andria-Trani. Il litorale di Margherita di Savoia si estende per circa 15 km e la costa è sabbiosa con un fondale poco profondo. La cittadina presenta una forma allungata ed è immersa in un paesaggio fatto di bellezze naturali. È anche un'importante località termale. Il comune si trova al centro di un territorio ricco di storia, arte e religione; basti pensare a cittadine millenarie come Barletta, Canosa e Trani, Castel del monte, o a località caratterizzate da fortissimi richiami religiosi come San Giovanni Rotondo.

Margherita di Savoia fu chiamata fino al 1879 Saline di Barletta, poi il suo nome fu cambiato in onore della regina d'Italia. Infatti, il toponimo deriva dal nome della prima regina d'Italia, Margherita di Savoia e gli abitanti si chiamano Margheritani o Salinari. La storia di questa cittadina è collegata alle saline e al loro utilizzo. Il sito, conosciuto fin dal III secolo prima di Cristo col nome di Salinis, dipendeva dall'importante centro preromano di Salapia. Nel XIII secolo d.C. la sua esistenza è documentata come masseria di Sancta Maria de Salis.

Successivamente, all'inizio del XIV secolo, le famiglie dei salinari, per sfuggire all'aria appestata della palude e alle incursioni saracene, si rifugiarono alla periferia di Barletta e, da allora in poi, anche quando ritornarono al luogo d'origine, verso il Seicento, dipesero da questa città, tanto da chiamare il villaggio con il nome di Salina di Barletta. Il paesaggio costiero, un tempo caratterizzato da ampie plaghe paludose, è stato profondamente trasformato dalla bonifica e dalla messa a coltura dei laghi Salso e Salpi, le cui acque sono state anche utilizzate per l'ampliamento delle saline.

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

La storia di Margherita di Savoia s'identifica in tutto con la storia delle saline ivi allocate.

L'odierna salina di Margherita di Savoia è stata fondata oltre tre secoli prima di Cristo, e sin da allora esportava i suoi prodotti verso i più remoti lidi d'oriente.

La Salina di Margherita di Savoia è antichissima, infatti. Di essa ne parla anche Plinio il Vecchio. Al tempo dell'antica Roma già veniva raccolto il sale che si formava naturalmente, senza alcun intervento umano. Nelle fasi di alta marea l'acqua del mare entrava nelle zone basse del vecchio lago Salpi e successivamente evaporava, depositando il sale che poi sarebbe stato raccolto. L'antica Salapia fu così chiamata proprio perché si trovava nella zona ove si depositava il sale. Lo sfruttamento a carattere industriale della Salina cominciò molto più tardi, quando furono scavati i canali per far entrare l'acqua dal mare e vennero realizzate le vasche per far evaporare l'acqua e per favorire il deposito del sale.

Al centro di una delle principali arterie commerciali dell'epoca, non casualmente ribattezzata Via Salaria. In età romana il sito venne chiamato salinae Cannarum, prendendo il nome dalla vicina località di Canne. Un'origine così antica della salina presuppone, ovviamente, l'esistenza di un primo nucleo abitativo stanziale dalle origini altrettanto remote.

Nel 318 a.C. troviamo la località designata per la prima volta sotto la de di Salinis. Il disfacimento dell'impero romano, l'influenza delle vicine civiltà e la scomparsa di antichi siti quali Arpi, Salapia, Sipontum, Canne e Canusium fecero da preludio ad una fase particolarmente caotica per l'intera area geografica, e per lungo tempo della località non vi fu menzione nei documenti storici del tempo, sebbene proseguisse il suo sviluppo attorno alla salina.

Con il diffondersi del Cristianesimo la località assunse il nome di Sancta Maria de' Salinis: il nome compare per la prima volta nel 1105, allorché il Conte Goffredo Normanno donò al Vescovo della Diocesi di Canne il casale di Sancta Maria de' Salinis, il cui territorio si estendeva lungo il litorale dalla foce del fiume Ofanto sino alla contrada San Nicolao de Petra (l'odierna Torre Pietra).

Numerosi documenti storici fanno presumere che il Vescovo che ricevette tale donazione fosse Rogerius, ossia San Ruggiero, patrono di Barletta. Il Vescovo Ioannes, successore di Rogerius, cedette successivamente il territorio ai Templari di Barletta.

Con l'estinzione della Diocesi di Canne, la chiesa di Sancta Maria de' Salinis fu aggregata alla Diocesi di Trani – cui tuttora appartiene – come risulta dalla bolla papale di Celestino III, datata 1192.

Il dominio dei Templari sulla salina cessò allorché le Costituzioni Melfitane di Federico II di Svevia imposero nuovi balzelli. Sotto il casato svevo, durato 72 anni, l'intero territorio

conobbe un periodo di particolare fioritura; ma le cose cominciarono rapidamente a declinare con l'avvento della dinastia angioina.

A causa della sua forte esposizione debitoria nei confronti dei banchieri fiorentini, Re Carlo I d'Angiò fu costretto a cedere i diritti sulle saline, che rappresentavano un notevole sbocco commerciali per i traffici di sale verso oriente. Nel frattempo, più esattamente tra la fine del XIII Secolo e l'inizio del XIV, il casale di Sancta Maria de' Salinis – che per la sua fiorente industria del sale aveva resistito a tutte le devastazioni e guerre combattutesi attorno ad esso – venne falciato da una grave epidemia di malaria. I pochi superstiti si rassegnarono ad abbandonare la terra natia e si rifugiarono a Barletta.

Passarono alcuni secoli prima che l'autorità si decidesse a bonificare la zona: dell'antico casale non erano rimaste che poche case, una taverna, una torre a difesa della costa e qualche pagliaio, antica abitazione dei salinari. Dopo l'emigrazione a Barletta dei sopravvissuti dell'epidemia di malaria, quel che restava dell'antico casale mutò ancora una volta nome, venendo denominato Saline di Barletta.

Agli albori del '500 ebbe inizio la pratica dell'arrendamento (dallo spagnolo arrendamiento = affitto): quando la Regia Corte necessitava di denaro fittava porzioni di territorio e relative rendite ai privati.

Così, alle intollerabili vessazioni degli Spagnoli, si aggiunse col tempo lo strapotere degli arrendatori, che si ritennero sempre più i padroni assoluti delle saline, sulle quali speculavano ingenti risorse. Il malcontento che esplose nel Regno delle Due Sicilie durante il 1647 non valse ad arginare le rapaci intenzioni degli arrendatori, che continuarono a gestire le saline a loro piacimento ancora per lunghissimi anni.

Verso la fine del '600 i discendenti dei primi emigranti salinari, scappati a Barletta per sfuggire all'epidemia di malaria, cominciarono poco per volta a far ritorno nella terra dei loro avi: il litorale riprese dunque – dapprima lentamente, poi in maniera sempre più rapida – a pullulare ancora dei tradizionali "pagghjare". A metà del '700 il Re Carlo III di Borbone, salendo al trono di Napoli, chiese al celebre architetto Luigi Vanvitelli (autore, tra l'altro, della celeberrima Reggia di Caserta) di progettare un impianto più moderno e funzionale per l'estrazione e la lavorazione del sale.

Ciò non cambiò le sorti della salina da un punto di vista economico: la proprietà restava nelle mani di pochi e la tensione che si avvertiva era fortissima; la società feudale aveva cristallizzato ogni fenomeno di crescita sociale: a fronte della ricchezza smisurata di nobili e clero, il popolo salinaro viveva nella più assoluta povertà. E nel 1805, quando le pressioni tributarie superarono ogni limite, la situazione parve precipitare.

Nel 1813 Re Gioacchino Murat promulgò la prima legge organica sull'amministrazione autonoma delle manifatture dei sali e tabacchi: le Saline di Barletta (che nel 1799 erano passate sotto la giurisdizione del distretto di Cerignola ed inglobate nel territorio di Casale Trinità, l'odierna Trinitapoli) videro riconosciuta così, per la prima volta, un'amministrazione municipale separata. Il Direttore della salina sarebbe stato anche Sindaco: il primo in assoluto fu Vincenzo Pecorari.

Travolto dal repentino tramonto di Napoleone Bonaparte, anche Gioacchino Murat andò incontro ad un triste destino (venne fucilato nel 1815) ed i processi evolutivi nell'amministrazione del territorio subirono un brusco stop. Nonostante le maggiori garanzie di legge, infatti, il fabbisogno economico dei lavoratori della salina non poteva essere soddisfatto dal magro stipendio, e così si svilupparono la coltivazione intensiva degli arenili e l'industria della pesca, antica risorsa del luogo. Dal punto di vista amministrativo, per tutta la fase antecedente all'Unità d'Italia e fino al 1861, il paese venne gestito da un Decurionato. Nel 1879 il nome della località venne definitivamente mutato in Margherita di Savoia, in onore della prima Regina d'Italia.

Agli inizi del XX Secolo Margherita fu flagellata da gravi epidemie: tifo esantematico nel 1902, morbillo e colera nel 1910, la "spagnola" subito dopo la fine della Prima Guerra Mondiale. Ciononostante il paese fece registrare in quegli anni un notevole incremento demografico, che iniziò ad arrestarsi verso la fine degli anni Venti, quando si contarono i primi emigranti che cercavano fortuna oltreoceano.

Il fenomeno si intensificò al termine del secondo conflitto mondiale, quando, in un'Italia in ginocchio dopo i disastri della guerra, furono in tanti, specialmente dal Meridione, a trasferirsi verso le grandi città del Nord.

Le Saline di Margherita di Savoia oggi si estendono su di una lunga fascia che corre quasi parallelamente alla costa dell'Adriatico Meridionale per circa 20 chilometri, spingendosi nell'interno per circa 5 chilometri. La superficie totale è di circa 4.500 ettari, di cui 4.000 di superficie utile coperta dalle acque, quest'ultima suddivisa in vasche evaporanti (per un'estensione di 3.500 ettari) e vasche salanti (500 ettari). Gli altri 500 ettari di superficie sono costituiti da strade, argini, aie di ammassamento, officine, uffici, alloggi e quant'altro necessario per la piena operatività degli impianti.

## “Le infrastrutture”

La rete viaria si compone di alcune discrete strade statali, di una regionale e della viabilità provinciale, oltre che di una autostrada, una rete ferroviaria e una migliorabile infrastrutturazione portuale.

Il territorio, del resto, si presta pienamente a essere utilizzato per i trasporti, come avevano ben compreso già gli antichi romani, che vi avevano costruito la via Traiana e la via Appia.

Delle strade statali: la SS n. 16 Adriatica la collega con Bari (Sud) e Foggia (Nord); la SS n. 159 delle Saline (ora S.P. 5) la collega con Manfredonia ed il Gargano e la n. 544 di Trinitapoli (ora S.P. 6) la collega anch'essa con il Nord (Foggia) e con il Sud (Barletta).

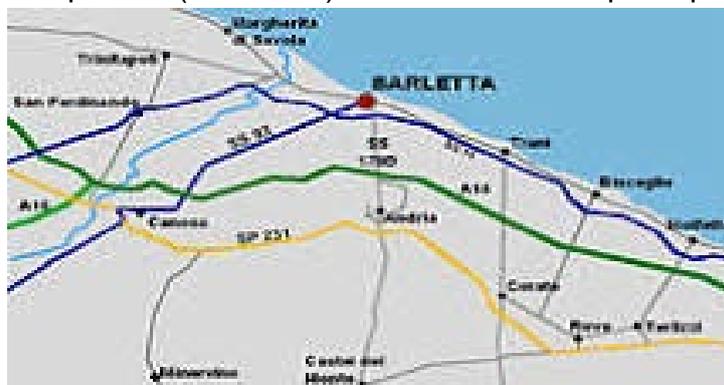
L'autostrada (con casello a Cerignola e/o Andria) A14 Bologna-Taranto e la A16 Napoli-Canosa la collegano velocemente con il Nord e con l'Ovest del paese.

Il sistema delle strade provinciali conta su circa 40 km di estensione complessiva, che garantisce lo scorrimento a livello locale dei flussi di mobilità, compresi quelli provenienti dalle interconnessioni con le grandi infrastrutture di viabilità.

L'aeroporto di riferimento è quello di Bari/Palese; per le linee intercontinentali dirette ci si serve di quello di Napoli/Capodichino.

Il porto peschereccio di Margherita di Savoia (con discrete dotazioni) si affianca a quello mercantile di Barletta, importante sbocco al mare

Per i traffici di più vasta portata (mercantili) si fa riferimento al porto polisettoriale di Bari.



Nell'ultima Relazione sullo Stato dell'Ambiente redatta dall'Agenzia Regionale per la Prevenzione e la Protezione dell'Ambiente si evidenzia come il trasporto stradale sia una delle principali fonti di inquinamento ambientale, insieme alle attività industriali e al riscaldamento. Il continuo aumento dei mezzi di trasporto stradale, che appare inarrestabile, determina significativi impatti ambientali negativi in termini di consumo energetico, di riscaldamento globale, d'inquinamento atmosferico e acustico, di uso indiscriminato del territorio e altro.

Il parco veicolare circolante fornisce, quindi, il quadro complessivo delle potenziali pressioni ambientali, che scaturiscono dal trasporto stradale. I dati relativi ai veicoli circolanti in Italia sono forniti dall'ACI, che li attinge dal P.R.A. (dal 1996 in poi).

L'ultima Relazione sullo Stato dell'Ambiente redatta dall'Agenzia Regionale per la Prevenzione e la Protezione dell'Ambiente evidenzia come la crescita del parco veicolare regionale e provinciale ha seguito la tendenza generale di crescita, anche se il 2012 ha segnato una flessione del numero delle autovetture circolanti in Puglia, dato che rispecchia probabilmente la situazione economica del periodo (circa -350 mila unità vendute nel 2012).

Il settore dei trasporti (strettamente legato al tema della mobilità sostenibile) è, in materia di prevenzione ambientale, tra gli argomenti di maggiore dibattito in ambito locale, nazionale e internazionale. Ricordiamo, a titolo semplicemente indicativo, che il settore dei trasporti produce oltre il 49% delle emissioni di polveri sottili (PM10) in Italia, di cui oltre il 65% di queste deriva dal trasporto stradale. Nella nostra regione queste cifre sono rispettivamente pari al 20% circa, di cui al trasporto stradale è attribuibile il 75%.

#### Parco Veicolare Margherita di Savoia

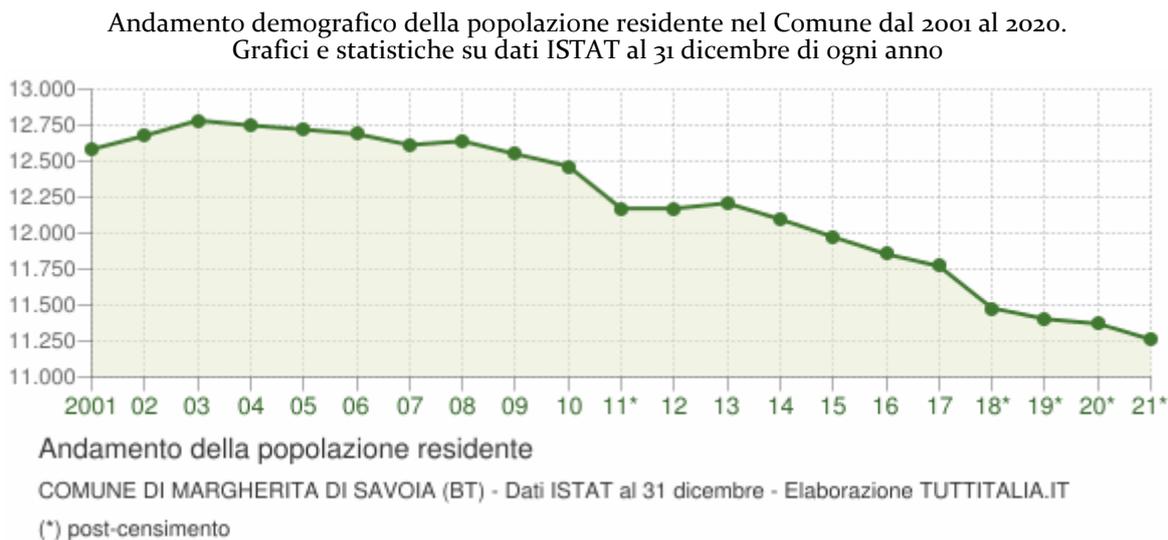
##### Auto, moto e altri veicoli

Anno	Auto	Motocicli	Autobus	Trasporti Merci	Veicoli Speciali	Trattori e Altri	Totale	Auto per mille abitanti
2004	4.769	437	13	543	50	10	5.822	374
2005	4.872	470	14	548	53	9	5.966	383
2006	5.039	519	16	557	54	12	6.197	397
2007	5.081	561	17	572	61	11	6.303	403
2008	5.216	590	19	574	65	11	6.475	413
2009	5.328	653	19	573	55	11	6.639	425
2010	6.127	692	20	638	66	11	7.554	492
2011	6.096	685	19	640	67	11	7.518	501
2012	6.029	676	21	628	68	13	7.435	495
2013	5.958	658	22	626	74	9	7.347	488
2014	5.881	629	24	622	80	11	7.247	486
2015	5.879	631	26	603	85	11	7.235	491
2016	5.890	632	24	585	90	11	7.232	497

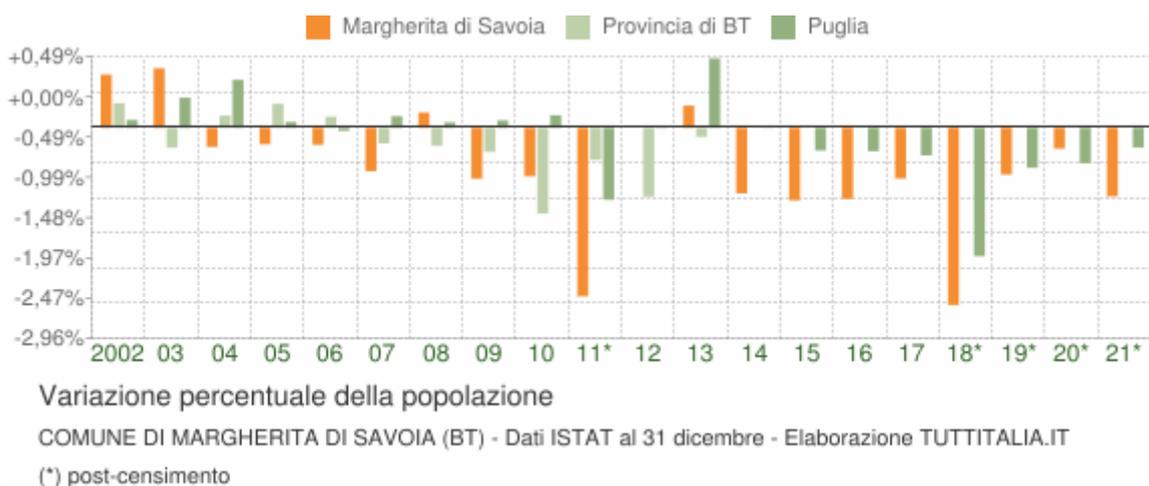
## “La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”

La popolazione residente, al 31.12.2021, era di n.ro 11.262 abitanti, di cui n. 5.508 maschi e n. 5.755 femmine.

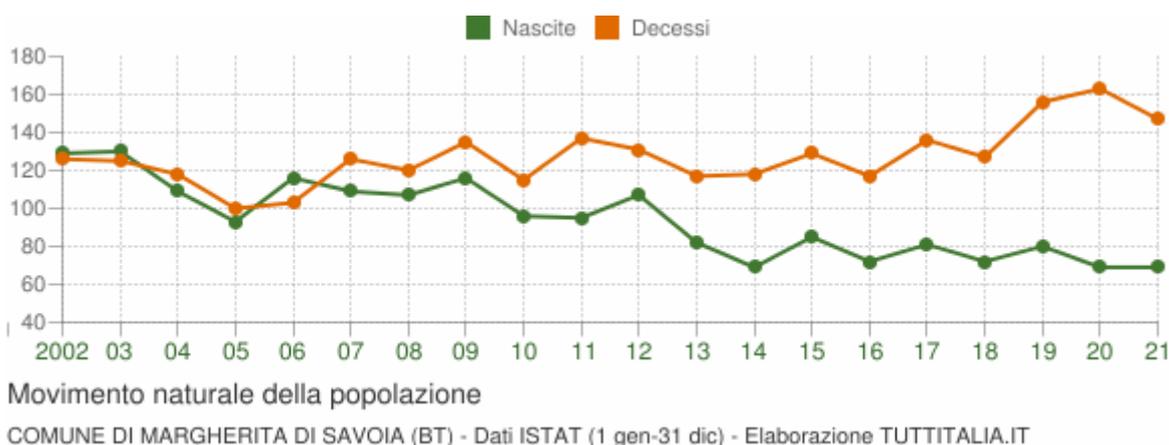
Nel periodo 2001-2021 la popolazione complessiva di Margherita di S. è diminuita di 1.321 unità, con un decremento percentuale pari circa al 10,5% rispetto al primo anno del periodo (2001), quasi 5 volte il decremento osservato nello stesso periodo per l'intera Regione Puglia (2,18%).



Le variazioni annuali della popolazione di Margherita di Savoia espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Barletta-Andria-Trani e della regione Puglia

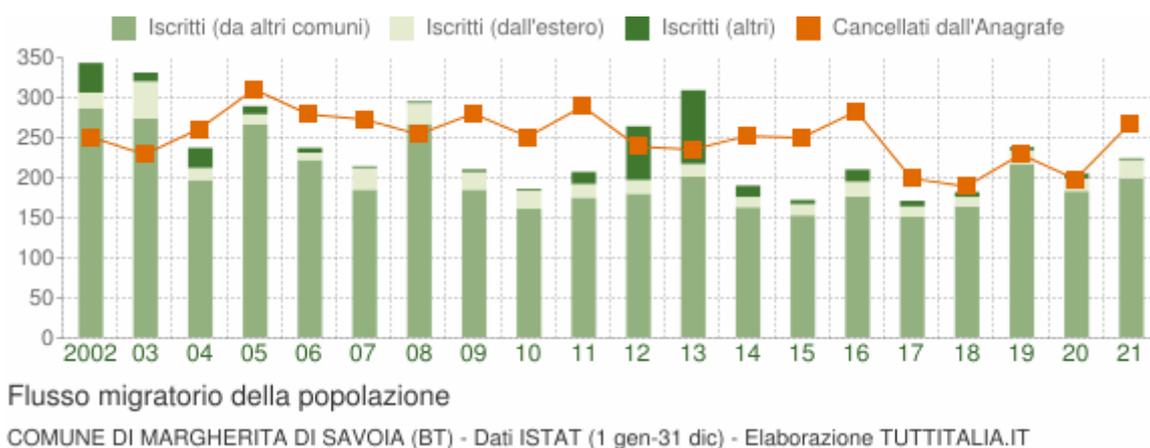


Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area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



Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Margherita di Savoia 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).



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 parziale delle politiche sociali dell'Amministrazione Comunale, per tener conto delle nuove esigenze.

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

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

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

Nelle ipotesi sottostanti allo scenario di base, sopra rappresentato, le quotazioni energetiche rimangono relativamente elevate nel 2023, per ridursi gradualmente nel biennio successivo. Il commercio mondiale rallenta in misura significativa quest’ anno - risentendo degli effetti sull’ attività economica globale dell’ elevata inflazione e dell’ incertezza connessa con il conflitto in Ucraina - e torna a crescere a ritmi più sostenuti nel 2024-25. I tassi di interesse nominali, per i quali si ipotizza un andamento in linea con le attese di mercato, aumenterebbero ancora quest’ anno, per stabilizzarsi nel prossimo biennio.

L’ attività economica, sostenuta per gran parte del 2022 dalla dinamica robusta dei consumi e degli investimenti, si sarebbe indebolita negli ultimi mesi dell’ anno. Si stima che la debolezza del prodotto si protragga anche nel trimestre in corso, per attenuarsi gradualmente dalla primavera; la crescita acquisirebbe maggiore vigore dal 2024, in concomitanza con la diminuzione delle pressioni inflazionistiche e dell’ incertezza. In media d’ anno il PIL aumenterebbe dello 0,6 per cento nel 2023 e dell’ 1,2 sia nel 2024 sia nel 2025.

L’ inflazione al consumo armonizzata, pari all’ 8,7 per cento nel 2022, si porterebbe al 6,5 nella media di quest’ anno, per poi scendere in misura più pronunciata, al 2,6 per cento nel 2024 e al 2,0 nel 2025. La discesa dipende fortemente dall’ ipotesi di una progressiva diminuzione dei prezzi delle materie prime, i cui effetti sarebbero solo in parte compensati dall’ accelerazione dei salari. L’ inflazione di fondo salirebbe ancora nel 2023, al 3,8 per cento, per ridursi a valori prossimi al 2 per cento nel 2025. Questo andamento riflette la dinamica relativamente sostenuta delle retribuzioni di fatto del settore privato nel triennio di previsione, cui contribuirebbero sia l’ ipotesi di minori ritardi rispetto al passato nel rinnovo dei contratti scaduti, sia un parziale recupero dello scostamento tra l’ inflazione realizzata e quella utilizzata come riferimento nei precedenti contratti. Il deflatore del PIL crescerebbe a tassi mediamente poco al di sotto del 4 per cento, sospinto dall’ aumento del costo del lavoro e dal parziale recupero dei margini di profitto.

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

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

Gli investimenti crescerebbero in media quasi del 2 per cento nel triennio 2023-25. La componente dei beni strumentali sarebbe frenata, soprattutto nella prima parte dell'orizzonte di previsione, dal peggioramento delle prospettive di domanda e dalla maggiore incertezza; in seguito risentirebbe dei più elevati costi di finanziamento connessi con la risalita dei tassi di interesse, i cui effetti sarebbero però parzialmente compensati dal progressivo rientro dell'incertezza. La spesa per costruzioni, ancora sostenuta per gran parte di quest'anno dalle misure di stimolo al settore, rallenterebbe successivamente, anche per effetto dell'aumento del costo del credito. Un sostegno rilevante all'accumulazione di capitale deriverebbe dalle risorse messe a disposizione dal PNRR, che si tradurrebbero soprattutto in un forte incremento degli investimenti pubblici. Complessivamente il rapporto tra investimenti totali e PIL si collocherebbe oltre il 20 per cento, appena al di sotto dei livelli massimi toccati nell'ultimo ventennio.

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

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

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

**Relativamente al contesto regionale**, si rileva che nei primi nove mesi del 2022 l'economia pugliese ha continuato a crescere intensamente, completando il recupero dei livelli produttivi persi a causa della pandemia. Secondo quanto stimato dall'indicatore trimestrale delle economie regionali (ITER) della Banca d'Italia nel primo semestre del 2022 l'attività economica sarebbe cresciuta del 5,6 per cento rispetto al corrispondente periodo dello scorso anno (5,4 e 5,7 per cento rispettivamente nel Mezzogiorno e in Italia), in lieve rallentamento rispetto all'intero 2021 (6,0 per cento); nel periodo in esame l'indicatore si sarebbe collocato su livelli analoghi a quelli del primo semestre del 2019. Sulla base di informazioni più aggiornate nel terzo trimestre la crescita avrebbe ulteriormente decelerato, soprattutto a causa dell'incremento dell'inflazione e dei costi di produzione.

Nei primi nove mesi del 2022 la crescita ha riguardato tutti i principali settori di attività economica. Secondo le imprese intervistate nel sondaggio della Banca d'Italia il settore industriale ha registrato un ulteriore aumento delle vendite interne ed estere, nonostante le difficoltà connesse con l'aumento dei costi degli input energetici e le perduranti tensioni nelle catene di approvvigionamento, manifestatesi attraverso aumenti nei costi di produzione e ritardi o indisponibilità nelle forniture. Le aspettative risentono però dell'acuirsi nei mesi estivi dei rincari dell'energia e prospettano un rallentamento delle vendite nel prossimo semestre e un calo degli investimenti nel 2023, nonostante la spinta attesa dagli incentivi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). La crescita è proseguita anche nel settore delle costruzioni, trainata soprattutto dall'edilizia privata, che ha continuato a beneficiare degli incentivi fiscali per la riqualificazione degli edifici. L'aumento dell'attività si è accompagnato a un incremento delle transazioni e dei prezzi delle abitazioni. Alla dinamica positiva del settore ha contribuito anche il comparto delle opere pubbliche. La crescita del settore dei servizi ha beneficiato dell'andamento positivo del turismo, che nei mesi estivi ha recuperato i livelli di presenze del 2019.

Le imprese prevedono un aumento della redditività per l'anno in corso, nonostante i rialzi dei costi di produzione. L'incremento dell'operatività si è accompagnato a un aumento del fabbisogno finanziario soprattutto per il sostegno del capitale circolante, soddisfatto con il ricorso alla liquidità disponibile e al finanziamento bancario. Nel primo semestre dell'anno l'aumento della domanda di credito delle imprese ha favorito l'ulteriore crescita dei prestiti bancari, soprattutto per le imprese di maggiori dimensioni e per quelle del manifatturiero.

L'andamento congiunturale ha inciso positivamente sul mercato del lavoro. Nel primo semestre dell'anno il numero di occupati è cresciuto in tutti i principali settori ed è aumentata la partecipazione al mercato del lavoro. Parallelamente si sono ridotte la disoccupazione e il ricorso alla Cassa integrazione guadagni. I consumi delle famiglie, nonostante il

miglioramento del quadro occupazionale, sono previsti in rallentamento nel 2022, risentendo dell'aumento dell'inflazione. La dinamica del credito al consumo si è tuttavia rafforzata. Il favorevole andamento del mercato immobiliare nella prima parte dell'anno si è associato a un aumento dei mutui per l'acquisto di abitazioni.

Nel complesso il credito bancario ha continuato a crescere nel primo semestre dell'anno trainato dall'aumento della domanda di imprese e famiglie, nonostante il rialzo dei tassi di interesse a medio-lungo termine. L'aumento è proseguito anche nei mesi estivi. Le banche prevedono tuttavia un rallentamento dell'erogazione di credito alle imprese nella parte finale del 2022 per effetto di un indebolimento della domanda e di una maggiore selettività nella valutazione delle richieste di finanziamento; la crescita dei prestiti alle famiglie dovrebbe rimanere invariata. Il positivo andamento congiunturale si è associato nel primo semestre del 2022 a un lieve ulteriore miglioramento degli indicatori sulla qualità del credito. I depositi bancari hanno rallentato, anche per effetto del maggior utilizzo da parte delle imprese della liquidità disponibile per il sostegno dell'operatività corrente.

**(Fonte: L' economia della Puglia - Aggiornamento congiunturale - novembre 2022, Banca d' Italia)**

Abbastanza statica appare la situazione in agricoltura, con un tasso di occupazione in linea con quello regionale e una persistente parcellizzazione della struttura fondiaria. Più critica appare invece la situazione nel settore industria, dove al rafforzamento delle attività edili si contrappone un crescente depotenziamento delle Saline.

L'economia del comune è indissolubilmente legata al processo di estrazione del sale. Le saline infatti occupano oggi una superficie di circa 4000 ettari, dei quali 3500 di vasche evaporanti. Le prime hanno superfici e forme variabili in dipendenza dell'andamento altimetrico del terreno. Le seconde, pur conservando la variabilità nelle superfici sono invece perfettamente regolari nelle forme per esigenza di raccolta. Il movimento delle acque a ciclo continuo viene realizzato sfruttando il dislivello naturale del terreno; ovvero, ciò non è possibile, sei stazioni idrovore dislocate nelle varie zone della salina.

La quantità di acqua di mare, utilizzata per la produzione del sale, varia a seconda dell'andamento stagionale; essa si aggira in media intorno ai 30 milioni di metri cubi annui. La produzione media annua di sale è di circa 6 milioni di quintali, più elevata nei mesi estivi, più caldi e con un'insolazione maggiore.

Altro fattore economico importante è rappresentato dallo stabilimento termale presente al centro della città che offre cure solfo bromo iodiche e frequentato da numerosi turisti che approfittano del periodo vacanziero per effettuare un ciclo di cure, la maggior parte provengono dalla zona di capitanata.

Uno dei suoi prodotti tipici è la cipolla bianca di Margherita Igp. L'eccellenza viene prodotta non nel terreno, come di consueto accade, ma nelle sabbie del Mar Adriatico, a sud del Gargano, in una zona di elevato interesse ambientale, tutelata da una convenzione internazionale (Ramsar 1979), nei territori compresi tra Margherita di Savoia, Zapponeta e Manfredonia. Al consorzio per la sua tutela e valorizzazione, riconosciuto nel 2016, partecipano venti aziende di piccoli produttori, due cooperative di produzione, quattro aziende di confezionamento.

Nel settore dei servizi emerge una certa capacità di crescita del settore turistico, le cui potenzialità sono soprattutto legate ai beni storico-culturali-ambientali presenti sul territorio ed alle terme.

Nella struttura dell'occupazione emerge una quota rilevante, rispetto alla media nazionale, di lavoratori indipendenti, così come rilevante è il lavoro a tempo parziale, che interessa il 34% del lavoro dipendente contro il 28% della media nazionale. Si tratta di una forma di lavoro sostanzialmente esplosa negli anni più recenti con un incremento di oltre il 29%. Poco rilevante è nella cittadina la presenza di figure legate a funzioni aziendali di più elevato valore aggiunto. Molto diffuso è il lavoro delle collaborazioni occasionali così come quello di partite IVA non iscritte ad albi professionali.

Il mercato del lavoro locale sembra dunque riflettere la fragilità del sistema produttivo, con imprese che devono affrontare la concorrenza di imprese nazionali, ma anche quella di paesi esteri, in particolare di quelli emergenti con costi di produzione più bassi.

Relativamente alle tematiche inerenti al mercato del lavoro e l'occupazione a livello regionale, va rilevato che nel 2021 l'aumento complessivo dell'occupazione nella Regione Puglia è da attribuire soprattutto alle Costruzioni che hanno fatto registrare un tasso di crescita di circa il 16% rispetto al 2020 (circa 12.000 occupati in più) più del doppio del tasso di crescita nazionale. Un contributo positivo intorno all'1% l'hanno dato gli Altri Servizi e l'Agricoltura. L'Industria in Senso Stretto ha subito ancora una contrazione dell'1,6%, nettamente maggiore rispetto al dato medio nazionale.

Il Commercio rileva un gap occupazionale negativo rispetto al 2019 di circa il 6,1%, nonostante il leggero incremento registrato nell'ultimo anno. Tuttavia, la contrazione non si discosta in modo significativo da quella media nazionale.

Analizzando, infine, i dati riguardanti il PIL pro-capite a parità di potere d'acquisto rispetto alla media dell'Unione europea, emerge che la BAT è, fra le province pugliesi, l'ultima in graduatoria, con un valore che si colloca al 54% della media UE.

La distribuzione dell'occupazione tra le sei province evidenzia una forte concentrazione nella provincia di Bari con circa il 35% del totale a fronte di una quota di popolazione del

31%. Le province di Brindisi e Lecce hanno una quota simile di popolazione e di occupazione rispettivamente intorno al 9,8% e al 19,6%. Le province di Barletta – Andria - Trani e di Foggia hanno una quota di occupazione inferiore a quella dalle rispettive popolazioni.

Le province di Bari e Brindisi rilevano un tasso di occupazione delle persone tra 15 e 64 anni superiore alla media regionale; la provincia di Lecce ha un tasso di occupazione in linea con quello medio regionale, mentre le province di Foggia, Taranto e della BAT hanno un tasso di occupazione inferiore. La provincia di Bari ha il valore più elevato del tasso di occupazione (51,3%), mentre la provincia di Foggia quello più basso.

La differenza del tasso di occupazione tra maschi e femmine assume il valore più basso nella provincia di Lecce (21 punti percentuali) e quello più alto nella provincia BAT (33 punti percentuali).

**Occupazione e tasso di occupazione per genere e provincia.**  
Valori assoluti e percentuali – Anno 2021.

Province	Occupazione			Tasso di occupazione 15-64 anni (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Foggia	107.134	58.905	166.039	53,4	29,5	41,5
Bari	262.776	153.473	416.249	65,1	37,7	51,3
Taranto	104.944	52.794	157.737	58,1	29,1	43,4
Brindisi	73.515	45.412	118.927	59,4	36,1	47,6
Lecce	142.947	92.667	235.614	57,4	36,5	46,8
BAT	77.557	34.638	112.195	60,2	27,2	43,7
<b>PUGLIA</b>	<b>768.872</b>	<b>437.889</b>	<b>1.206.761</b>	<b>59,7</b>	<b>33,8</b>	<b>46,7</b>

Le province di Foggia, Lecce e della BAT mostrano un aumento dell'occupazione rispetto a 2020, con un significativo contributo della componente femminile nelle prime due.

**(Fonti: ISTAT - Italiapedia – Wikipedia - Unioncamere)**

## Il Benessere equo e sostenibile (BES)

### Dominio Salute

Il 21 febbraio 2020, l'ISS ha confermato il primo caso di positività al COVID-19 diagnosticato all'Ospedale Sacco di Milano; da allora, fino al 31 dicembre 2021, i casi positivi segnalati sono stati oltre 6 milioni e 400 mila, i decessi da COVID-19 nello stesso periodo sono stati circa 137 mila (78 mila nel 2020, 59 mila nel 2021).

Nel passaggio tra il 2020 e il 2021 si è molto ridotta la mortalità nella fascia di età degli ultra settantannovenni e in quella delle persone di 65-74 anni, grazie all'elevata copertura vaccinale raggiunta in questi soggetti, mentre la mortalità è risultata leggermente in aumento tra gli uomini nella fascia di età 0-49 e tra le donne nella fascia di età 50-64 anni. Il 2021 potrà essere ricordato come l'anno che ha visto la più grande campagna di vaccinazione della storia italiana, entro la fine dell'anno sono state somministrate oltre 109 milioni di dosi di vaccino per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2, per un totale di quasi 47 milioni di persone che hanno ricevuto almeno una dose di vaccino (prima dose), pari all'81,0% della popolazione con almeno 5 anni di età.

Uno degli approcci per misurare l'impatto dell'epidemia di COVID-19 sulla mortalità è quello di conteggiare l'eccesso di decessi per il complesso delle cause, vale a dire quanti morti in più ci sono stati nel Paese rispetto agli anni precedenti. L'eccesso di mortalità può fornire un'indicazione dell'impatto complessivo dell'epidemia, non solo tenendo conto dei decessi attribuiti direttamente al COVID attraverso la sorveglianza integrata COVID, ma anche di quelli che possono essere avvenuti senza una diagnosi microbiologica o indirettamente collegati, come le morti causate da un trattamento ritardato o mancato a causa di un sistema sanitario sovraccarico. L'eccesso di mortalità è stato stimato confrontando, a parità di periodo, i dati del 2020 e del 2021 con la media dei decessi del quinquennio 2015-2019, in tal modo si assume implicitamente che la diffusione dell'epidemia produca un aumento di morti anche non direttamente riferibile al numero di casi positivi deceduti.

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

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

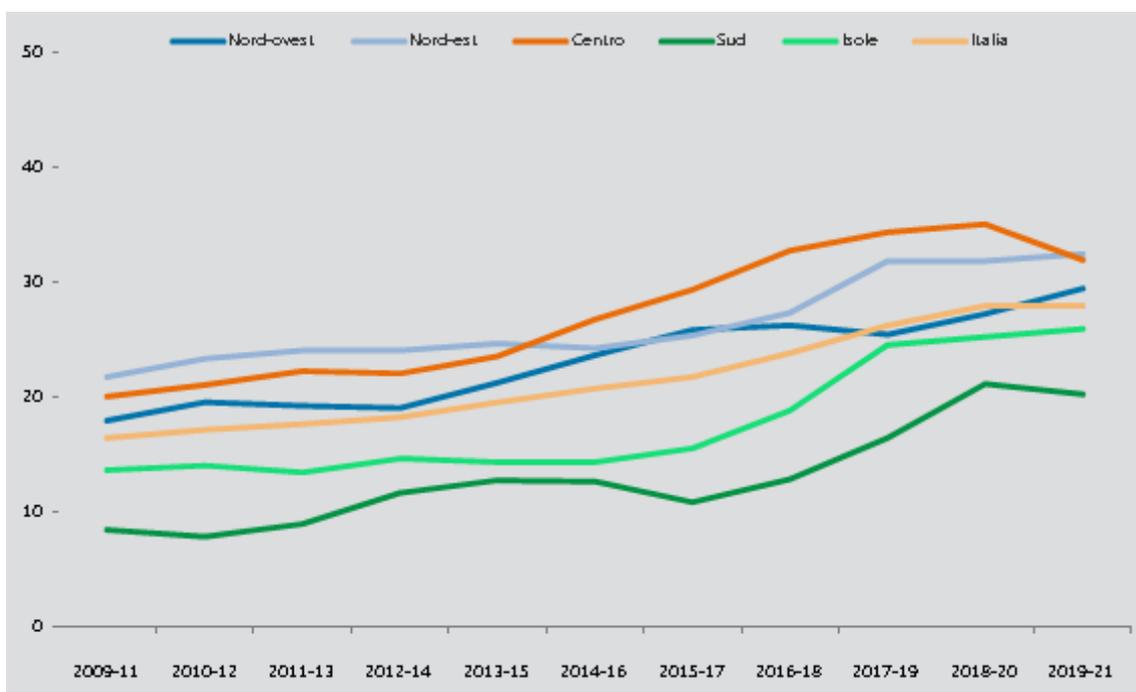
Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Istruzione e formazione

L'accesso ai servizi educativi per la prima infanzia ricalca la geografia delle disponibilità delle strutture sul territorio italiano con forti ritardi nel Mezzogiorno, ad eccezione della Sardegna, e nei piccoli comuni. Nell'anno educativo 2019/2020 sono stati attivi sul territorio nazionale 13.834 servizi per la prima infanzia (circa 500 in più rispetto all'anno precedente), con una copertura dei posti, rispetto ai bambini residenti fino a 2 anni compiuti, del 26,9%, ancora lontana dal parametro del 33% fissato dall'Ue.

Se la disponibilità di strutture e posti continua ad ampliarsi, seppure ancora di poco, la partecipazione alla formazione nella primissima infanzia ha subito, invece, una battuta d'arresto. La chiusura delle strutture scolastiche e educative durante la pandemia da COVID-19 ha riguardato anche i servizi per la prima infanzia sia nell'anno educativo 2019/2020 che nel successivo. Questo si riflette nella sostanziale stabilità della percentuale di bambini di 0-2 anni che frequentano gli asili nido, il 28%, calcolata come media triennale del periodo 2019/2021. Guardando ai singoli anni si registra un calo nel 2021 (26,1%, rispetto al 29,2% nel 2020) probabilmente dovuto al timore delle famiglie per il rischio di contagio e alla rimodulazione della vita familiare. L'inclusione più elevata si osserva nelle regioni del Nord-est (32,5% dei bambini di 0-2 anni iscritti agli asili nido) e del Centro (32%, in calo rispetto al 35,1% della media triennale 2018-2020).

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



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

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

## **Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita**

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

Il 2021 segna un parziale recupero dell'occupazione persa nel 2020 (+128 mila occupati tra le persone di 20-64 anni in media annua), sintesi di una dinamica ancora negativa nel primo trimestre che è diventata positiva e progressivamente più marcata nei successivi tre. Il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni sale al 62,7% (+0,8 punti percentuali rispetto al 2020), ma resta ancora di -0,8 punti rispetto a quello del 2019.

Al livello trimestrale, questa distanza passa da -2,2 punti percentuali del primo trimestre a -0,1 del terzo e diventa positiva nel quarto (+0,4 punti rispetto al quarto trimestre 2019). La ripresa del 2021 è stata più forte per le donne, che sono stati anche i soggetti più colpiti nel 2020 dagli effetti della pandemia sul mercato del lavoro. Nonostante, infatti, il tasso di occupazione femminile sia salito al 53,2%, con un aumento di +1,1 punti sul 2020 (l'aumento si è fermato a 0,6 punti per gli uomini), il recupero rispetto al 2019 è stato simile per uomini e donne (i tassi sono inferiori di -0,9 e -0,7 punti rispettivamente).

Il gap di genere, salito a 19,8 punti nel 2020, nel 2021 torna a diminuire pur rimanendo molto alto (19,3 punti). Il dato dell'ultimo trimestre 2021 mostra invece un recupero per le donne

(+1,0 punto) rispetto al corrispondente trimestre del 2019, che non avviene per gli uomini (-0,3 punti), portando il gap a 18,4 punti nel quarto trimestre 2021.

Tra i giovani (20-34 anni) il tasso di occupazione nel 2020 è sceso al 50,6% (solo la metà aveva un lavoro) e la ripresa del 2021 (+2,1 punti), sebbene più intensa rispetto alle altre fasce di età, non ha compensato il calo subito. Il recupero c'è invece stato negli ultimi due trimestri del 2021 e, in particolare, nel quarto: il tasso di occupazione per la classe di età 20-34 anni supera di 1,3 punti quello del quarto trimestre del 2019.

Nel 2020 i divari territoriali sono diminuiti: gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro sono stati più forti nelle regioni del Centro-nord rispetto a quelle del Mezzogiorno. Nel 2021 tale diminuzione del gap tra Nord e Sud prosegue e nel Mezzogiorno il tasso di occupazione, che mostra un aumento più marcato rispetto alle altre ripartizioni (+1,1 punti rispetto a 0,6 del Centro e del Nord), torna ai livelli – ancorché bassi – del 2019 (48,5%).

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

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

## **Dominio Benessere economico**

Dopo il calo registrato nell'ultimo quarto dell'anno precedente, nel primo trimestre del 2021, il reddito disponibile delle famiglie e il potere d'acquisto hanno segnato un aumento, rispettivamente, di +2,3% e +1,6%, pur restando al di sotto dei livelli precedenti la crisi; nello stesso periodo, la propensione al risparmio delle famiglie consumatrici è salita di 2,2 punti percentuali.

Nel secondo trimestre, mentre il reddito disponibile delle famiglie e il potere d'acquisto sono rimaste sostanzialmente stabili, la crescita sostenuta dei consumi finali ha ridotto la propensione al risparmio. Il terzo trimestre vede un aumento significativo sia del reddito

disponibile delle famiglie sia del potere d'acquisto (+2,2% e +1,4% rispettivamente) a cui si affianca un'ulteriore crescita dei consumi finali che ha generato una flessione ulteriore della propensione al risparmio (11,1%), rimasta comunque a livelli superiori a quelli pre-crisi. Nel quarto trimestre il reddito disponibile lordo delle famiglie consumatrici è aumentato dell'1,3% rispetto al trimestre precedente, mentre la propensione al risparmio è pari all'11,3% (+0,2 punti percentuali), sostanzialmente stazionario è risultato il potere d'acquisto delle famiglie. Al contempo, il Pil registra un aumento deciso (+2,6% la variazione congiunturale), proseguendo la fase di veloce ripresa dei ritmi produttivi manifestatasi nel secondo trimestre. Il miglioramento dell'economia italiana è risultato diffuso tra i settori, ma con un'intensità del valore aggiunto più marcata nei servizi (+3,4% la variazione congiunturale) rispetto all'industria in senso stretto e alle costruzioni (rispettivamente 0,8% e +0,6%).

<b>PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE BENESSERE ECONOMICO</b>											
<b>Indicatore</b>	Reddito disponibile lordo pro capite (a)	Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Rischio di povertà (b)	Grave deprivazione materiale (b) (c)	Grave deprivazione abitativa (b) (d)	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (b) (e) (f)	Bassa intensità di lavoro (b) (g)	Sovraccarico del costo dell'abitazione (b) (h)	Situazione economica della famiglia (b)	Ricchezza netta media pro capite (a)	Povertà assoluta (i)
<b>Anno</b>	2020	2019	2020	2021	2020	2019	2019	2021	2021	2021	2021
<b>Valore Regione Puglia</b>	14.620	5,4	25,9	10,4	6,0	13,1	13,8	9,1	30,8	55.603	12,1
<b>Valore medio Nazionale</b>	18.405	5,7	20,0	5,9	6,1	9,0	11,0	7,2	30,6	87.451	9,4
(a) In euro; (b) Per 100 persone; (c) Percentuale di persone in famiglie che riescono ad arrivare a fine mese con grande difficoltà; (d) Stime preliminari; (e) L'indicatore fa riferimento all'anno di conseguimento del reddito (2019) e non all'anno di indagine (2020); (f) L'indicatore fa riferimento all'anno di indagine (2020) mentre l'anno di conseguimento del reddito è l'anno precedente (2019)											

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

## **Dominio Relazioni Sociali**

La famiglia, le amicizie e più in generale le reti relazionali rappresentano un sostegno fondamentale per le persone, un punto di riferimento importante sia nello svolgimento delle normali attività quotidiane sia nei momenti critici e di difficoltà.

Nel 2021, il 31,6% delle persone di 14 anni e più si dichiara molto soddisfatta per le relazioni familiari; se si considerano anche coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti, la quota complessiva di popolazione soddisfatta raggiunge l'87,1%. La percentuale di molto soddisfatti per le relazioni con gli amici si attesta invece su un livello più basso: il 18,7% si dichiara molto soddisfatto, mentre se si considera anche la quota di coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti, si raggiunge il 72,1%.

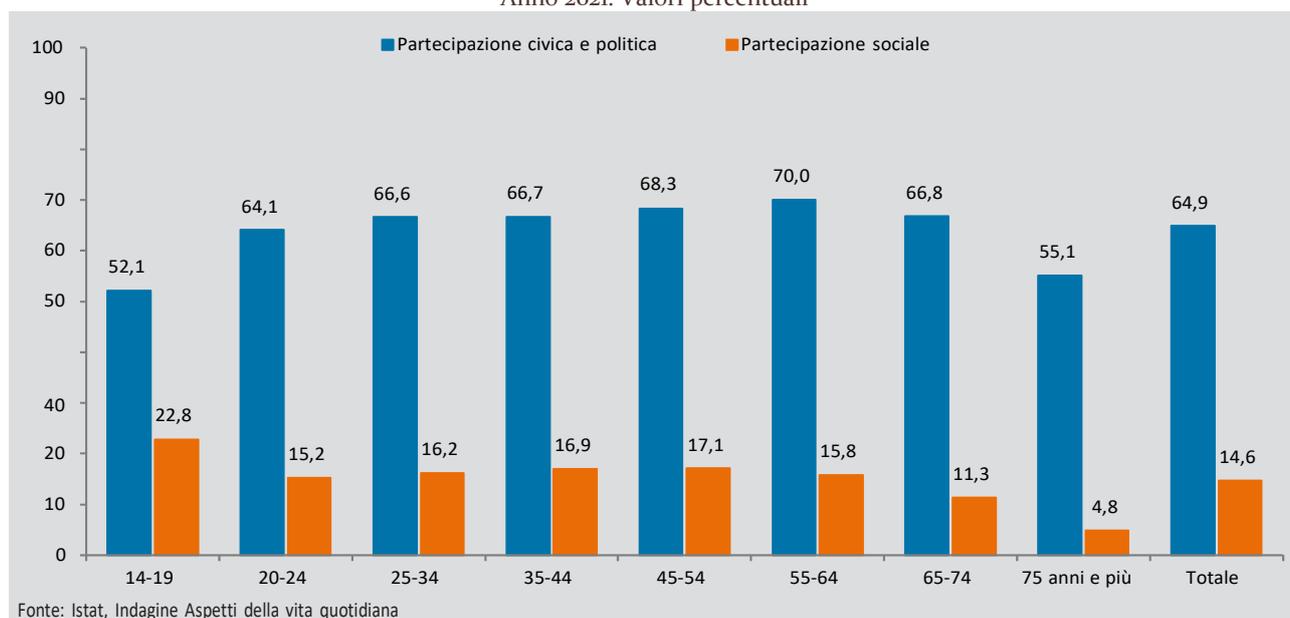
Anche la percentuale di popolazione che dichiara di avere parenti non conviventi, amici o vicini su cui contare continua ad essere molto alta (80,4%).

Nel 2021, a un anno di distanza dall'inizio della pandemia, si assiste ad un peggioramento dei livelli di soddisfazione, in particolare verso le relazioni amicali.

Complessivamente tra il 2019 e il 2021 diminuisce di 10,2 punti percentuali la quota di popolazione che si dichiara molto o abbastanza soddisfatta delle relazioni amicali, toccando il valore più basso registrato dal 1993 (72,1%). In particolare, la quota di persone molto soddisfatte diminuisce di 4,3 punti percentuali e quella di coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti diminuisce di 5,9 punti percentuali.

La diminuzione della soddisfazione per le relazioni amicali è più accentuata tra i giovani, ma comunque trasversale in tutta la popolazione.

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



### PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE RELAZIONI SOCIALI

Indicatore	Soddisfazione per le relazioni familiari (a)	Soddisfazione per le relazioni amicali (a)	Persone su cui contare (a)	Partecipazione sociale (a)	Partecipazione civica e politica (a)	Attività di volontariato (a)	Organizzazioni non profit (b)	Fiducia generalizzata (a)
<b>Anno</b>	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
<b>Valore Regione Puglia</b>	21,5	12,9	78,4	11,9	55,7	5,1	47,8	20,1
<b>Valore medio Nazionale</b>	31,6	18,7	80,4	14,6	64,9	7,3	60,7	25,5

a) Per 100 persone di 14 anni e più;  
b) Per 10.000 abitanti.

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

### Dominio Politica e istituzioni

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

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

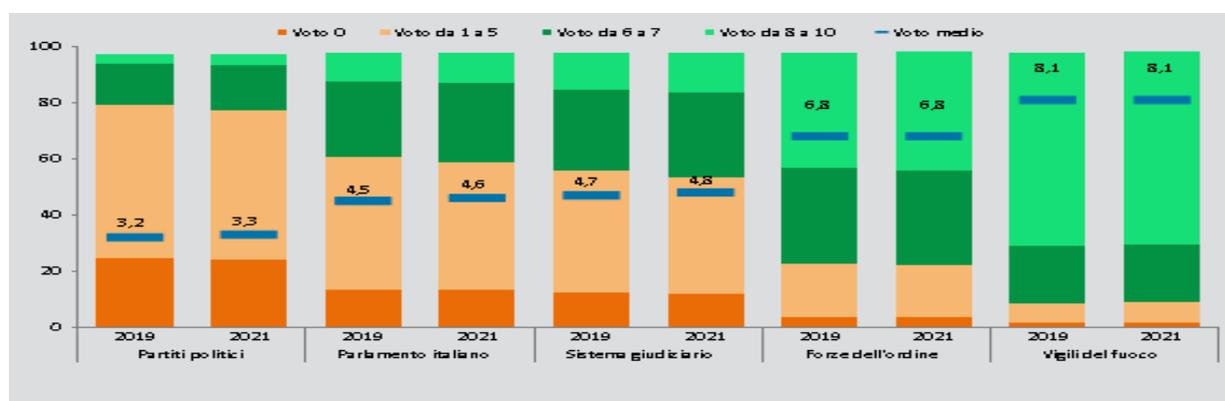
Emerge una bassa fiducia nella politica e nelle istituzioni democratiche: per tutto il decennio monitorato, il voto medio per i partiti, per il Parlamento e per il sistema giudiziario resta ben al di sotto della sufficienza. Il grado di fiducia espresso dai cittadini di 14 anni e più nei confronti delle istituzioni di rilievo costituzionale resta insufficiente nel 2021, anche se in lieve miglioramento nell'ultimo triennio.

Il voto medio è il più basso in assoluto per i partiti politici, che ottengono 3,3 su una scala da 0 a 10, e ricevono un giudizio insufficiente da quattro cittadini su cinque; il risultato è relativamente migliore per il Parlamento italiano – con una media di 4,6 e circa due cittadini su cinque che esprimono un giudizio almeno sufficiente – e per il sistema giudiziario, con un voto medio di 4,8 e il 44,3% di voti tra 6 e 10.

Dopo l'apprezzabile incremento del 2019, nel 2020 e nel 2021 i tre indicatori mostrano ulteriori miglioramenti, ma piuttosto contenuti: crescono di oltre 2 punti percentuali le quote di cittadini che assegnano un voto almeno sufficiente ai partiti politici (era il 18,0% nel 2019, è il 20,3% nel 2021) e al Parlamento italiano (da 37,1% a 39,4%), cresce di 2,5 punti percentuali la quota di voti uguali o superiori al 6 assegnati al sistema giudiziario.

Forze dell'ordine e Vigili del fuoco – i due servizi che tutelano l'ordine sociale e la sicurezza dei cittadini sul territorio – restano sostanzialmente stabili nel 2021 confermando livelli tradizionalmente più elevati, con un voto medio di 6,8 per i primi e di 8,1 per i secondi, e un punteggio pari o superiore al 6 assegnato dalla larga maggioranza dei cittadini (il 76,0% nel caso delle le Forze dell'Ordine e l'89,2% per i Vigili del fuoco).

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



## Dominio Sicurezza

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

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

Dall'analisi delle percezioni della popolazione emerge una tendenza complessivamente positiva sia rispetto al biennio della pandemia sia analizzando i dati di lungo periodo.

La quota di persone che si dichiarano molto o abbastanza sicure quando camminano al buio da sole nella zona in cui vivono si attesta al 62,2% (era il 57,7% nel 2019). Si tratta del valore più alto registrato dal 2010.

Tra i segnali positivi c'è anche la diminuzione della percezione del degrado della zona in cui si vive: nel 2021 il 6,3% della popolazione dichiara di aver visto nella zona in cui abita persone che si drogano o spacciano droga, prostitute in cerca di clienti o atti di vandalismo contro il bene pubblico (l'8,3% nel 2019) si tratta del valore più basso dal 2009. Continua a diminuire la quota di famiglie che affermano che la zona in cui vivono è molto o abbastanza a rischio di criminalità, attestandosi al 20,6% (era il 25,6% nel 2019). Anche per questo indicatore si tratta del valore più basso di tutta la serie storica.

Emergono differenze significative nel livello di sicurezza percepito dalla popolazione rispetto alla dimensione del comune di residenza: si sentono più sicure, percepiscono un minor rischio di criminalità e dichiarano un minor degrado sociale e ambientale le persone residenti nei comuni fino a 2 mila abitanti e in quelli tra 2 mila e 10 mila abitanti, rispetto a quelle residenti nei comuni di grandi dimensioni.

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

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI" - Anno 2021.

## **Dominio Paesaggio e patrimonio culturale**

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

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

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

Tra le pressioni che agiscono sul paesaggio, l'abusivismo edilizio continua a declinare (pur mantenendo un'incidenza rilevante nelle regioni del Mezzogiorno), mentre aumenta, anche nel 2020, la superficie forestale distrutta dagli incendi, divenuti più frequenti nel nostro Paese rispetto alla media dell'Europa meridionale. Nel biennio 2020-21 si registra una caduta dell'insoddisfazione dei cittadini per il paesaggio del luogo di vita, forse attenuata dall'insorgere di altre forme di disagio connesse all'esperienza del lockdown o dalla riscoperta di possibili alternative al luogo di dimora abituale.

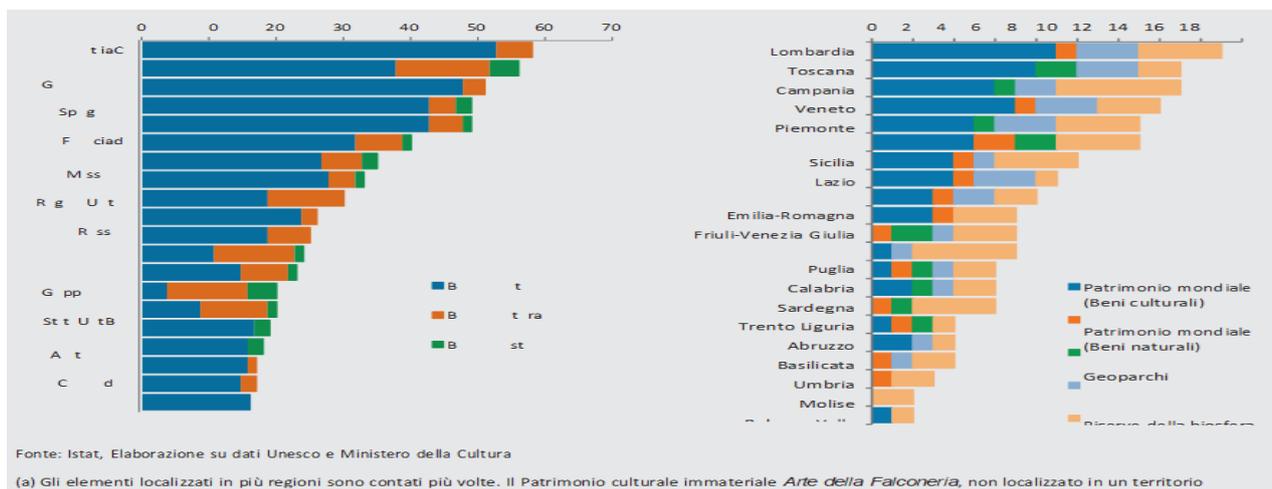
Resta stabile, invece, la preoccupazione per il deterioramento del paesaggio, tra le poche riferite ai problemi ambientali a non essere stata ridimensionata durante la pandemia.

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

Nel 2021 l'Italia ha riguadagnato il primato nella Lista del Patrimonio mondiale dell'Unesco grazie a tre nuovi riconoscimenti: i Cicli di affreschi del XIV secolo di Padova, i Portici di Bologna e la città di Montecatini Terme (parte del bene Grandi città termali d'Europa). Il numero dei beni italiani iscritti nella Lista è così salito a 58, di cui 53 appartenenti alla categoria dei beni culturali e cinque a quella dei beni naturali.

L'Italia è seguita dalla Cina con 56 beni, dalla Germania con 51 e poi da Spagna e Francia con 49. Tra i beni culturali italiani, 29 sono classificati come città e otto come paesaggi culturali. I beni candidati all'iscrizione dall'Italia sono attualmente 31, di cui 19 culturali (inclusi cinque paesaggi culturali), nove naturali e tre misti.

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



### PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE

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

(a) Euro pro capite; Numero di musei e strutture similari per 100 km<sup>2</sup>, ponderato in base al numero di visitatori; (b) Costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate; (c) Percentuale sul totale della superficie regionale; (d) Metri cubi estratti per km<sup>2</sup> di superficie regionale. Per Lazio e Calabria dati sulle estrazioni da cave non disponibili; (e) Metri cubi estratti per km<sup>2</sup> di superficie regionale.; (f) Superficie percorsa dal fuoco. Valori per 1.000 Km<sup>2</sup>; Numero di aziende per 100 km<sup>2</sup>; (g) Metri quadri per 100 m<sup>2</sup> di superficie urbanizzata; (h) Per 100 persone di 14 anni e più.

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

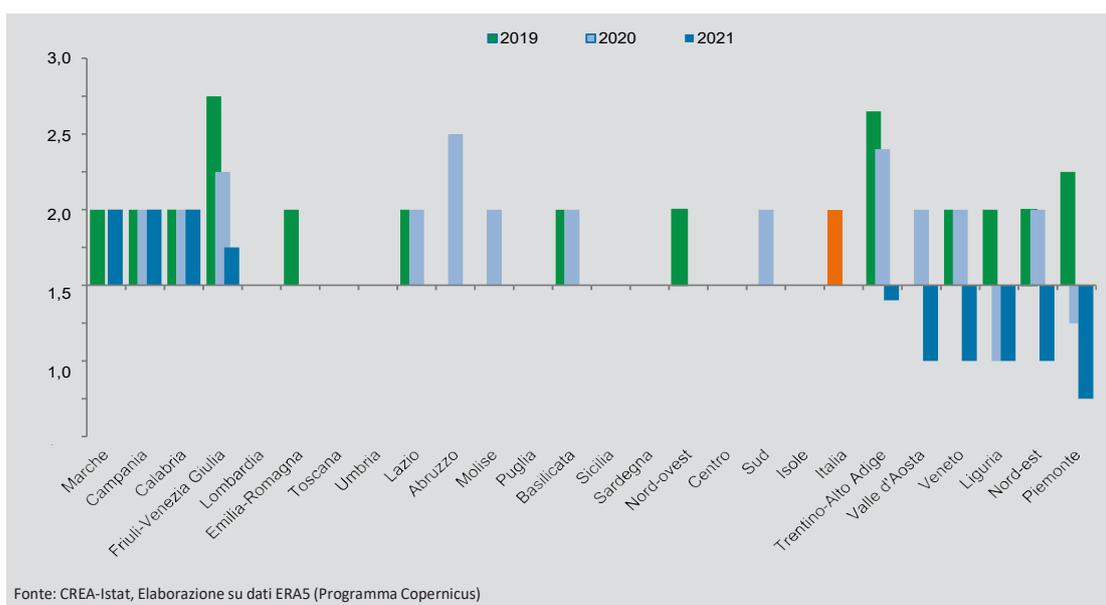
## Dominio Ambiente

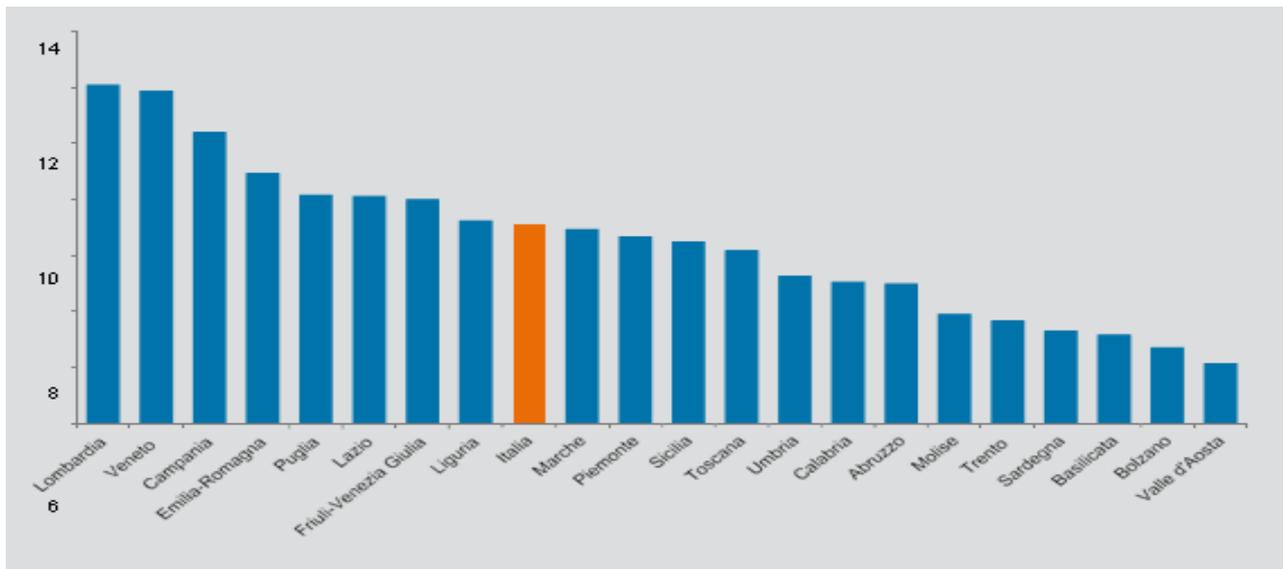
Le questioni ambientali sono divenute sempre più centrali nell'analisi delle determinanti del benessere di persone e comunità, in termini sia di percezione della qualità dell'ambiente in cui si vive, sia di disponibilità di risorse naturali e fruibilità dei diversi contesti territoriali. Sebbene nell'ultimo decennio siano stati fatti passi in avanti significativi, gli sforzi non sono stati risolutivi e il quadro ambientale presenta ancora aspetti critici, con situazioni diverse nelle differenti aree del Paese, che non sempre sono riferibili al tradizionale divario Nord-Mezzogiorno.

L'Europa ha varato il programma Next Generation EU, che tra i suoi scopi ha quello di sollecitare gli Stati membri ad effettuare le riforme per accelerare la transizione ecologica, fornendo loro le risorse per gli investimenti necessari.

Dagli indicatori del BES emerge che continua la diminuzione delle emissioni di CO2 e altri gas climalteranti iniziata da oltre un decennio, affiancata negli ultimi anni anche dalla riduzione di consumo di materiale interno. Si attenua l'inquinamento da PM2,5, rimanendo, tuttavia, elevato e senza miglioramenti apprezzabili dove storicamente il fenomeno è grave. Per effetto dei cambiamenti climatici aumentano gli eventi meteo-climatici estremi quali periodi di caldo, assenza di pioggia e precipitazioni estreme. Fenomeni che, tra l'altro, acuiscono il rischio delle popolazioni esposte a frane e alluvioni. Permangono le forti criticità sulla distribuzione dell'acqua potabile e la raccolta e il trattamento delle acque reflue urbane. La superficie delle aree terrestri protette, che ricopre oltre un quinto del territorio nazionale, e la disponibilità di verde pubblico pro capite nelle città italiane, non subiscono avanzamenti sostanziali negli ultimi anni. Seppur a un ritmo minore rispetto a quello degli anni passati, continua l'incremento del consumo di suolo prodotto dalle coperture artificiali impermeabili. Si riduce la produzione pro capite di rifiuti urbani per effetto del ciclo economico e prosegue la riduzione della quota ancora smaltita in discarica. Si conferma l'incremento degli ultimi anni della percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili.

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





Nel 2020, l'incremento di coperture artificiali impermeabili che produce "consumo di suolo" ha riguardato 56,7 km<sup>2</sup>. Rispetto al 2019 la crescita delle superfici artificiali è stata solo in parte compensata dal ripristino su superfici aggiuntive di aree agricole, naturali o semi-naturali, pari a 5 km<sup>2</sup>. Un segnale non ancora del tutto sufficiente per raggiungere l'obiettivo di azzeramento del consumo di suolo netto, che, nel corso del 2021, è invece risultato pari a 51,7 km<sup>2</sup>, di cui 9,8 di consumo permanente. La velocità del consumo di suolo netto si mantiene in linea con quelle degli ultimi anni, con un valore di 14 ettari al giorno, ed è ancora molto lontana dagli obiettivi comunitari, che dovrebbero portare il consumo netto a zero entro il 2050.

Sono sempre più evidenti gli effetti dei cambiamenti climatici in termini di temperature e precipitazioni. Nel 2021 le temperature minime e massime risultano maggiori rispetto alla media climatica (periodo di riferimento 1981-2010); a livello nazionale le anomalie sono rispettivamente di +0,7 °C e +0,8 °C. Questo segnale si conferma in tutte le regioni italiane con scarti positivi tra 0,4 e 1,1 °C nelle Isole. Riguardo alle precipitazioni lo scarto a livello nazionale è pari a +2%, ma la situazione è più eterogenea e varia molto con la latitudine, passando da scarti negativi nel Nord (con punte superiori a -11% in Piemonte e Emilia Romagna) e in parte del Centro, fino ad anomalie positive diffuse nel Sud e molto elevate nelle Isole (+27,6%).

Rispetto al 2020, seppure a livello nazionale gli apporti delle precipitazioni siano comparabili, la distribuzione spaziale degli scarti rispetto alla media climatica è sostanzialmente diversa, si passa a Nord da +4,4% nel 2020 a -4% nel 2021, a Sud da -1,1% a +7,5% e nelle Isole da -7% a +27,6%. Nel caso dell'Italia insulare, inoltre, è da evidenziare che le condizioni meteorologiche sono state notevolmente differenti rispetto a quelle del periodo climatico di

riferimento, sia in termini di temperature che di precipitazioni. Il confronto con la media climatica 1991-2020, mostra anomalie termiche minori e lo stesso gradiente, in relazione alla latitudine, negli scarti di precipitazione, con valori più accentuati negli scarti negativi e più bassi in quelli positivi.

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

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

## **Dominio Innovazione, ricerca e creatività**

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

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

Gli indicatori del dominio documentano i lenti progressi compiuti negli anni dal nostro Paese, e rendono conto del suo ritardo rispetto ai principali Paesi europei e alla media dell'Unione, attestando le forti disparità territoriali e la debolezza del Mezzogiorno, tutti aspetti che connotano strutturalmente la ricerca, l'innovazione e la digitalizzazione in Italia. L'impatto

della crisi da COVID-19 sui processi di accumulazione del capitale intangibile è stato forte, con il crollo immediato degli investimenti in ricerca e sviluppo delle imprese. Nella crisi del mercato del lavoro innescata dalla pandemia, l'occupazione più qualificata ha avuto un effetto protettivo, e il peso dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione totale, tradizionalmente più basso rispetto alla media europea, non si è ridotto. Invece l'occupazione culturale e creativa è stata colpita pesantemente già nel 2020, e non mostra segni di ripresa nel 2021. La bassa capacità del Paese di trattenere risorse umane qualificate è confermata, anche nel 2020, dalle migrazioni di giovani laureati, che sono proseguite nonostante le limitazioni agli spostamenti.

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

La sfida globale della pandemia ha portato al centro dell'attenzione dei cittadini l'importanza della ricerca scientifica come strumento strategico per trovare risposte a bisogni e problemi non altrimenti risolvibili.

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

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

## **Dominio Qualità dei servizi**

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

Di particolare rilevanza la situazione dei servizi sanitari. Cresce la percentuale di persone che hanno dovuto rinunciare a prestazioni sanitarie ritenute necessarie, e diminuiscono i ricoveri in altra regione. Dal punto di vista della dotazione strutturale, per far fronte all'emergenza, si osserva un leggero incremento del personale medico e paramedico. Nel 2021, l'11,0% delle persone che avevano bisogno di visite specialistiche (escluse le visite dentistiche) o esami diagnostici ha dichiarato di averci rinunciato per problemi economici o legati alle difficoltà di accesso al servizio. Nel 2021 cresce la quota di persone che ha dovuto rinunciare a visite o accertamenti di 1,5 punti percentuali, 765 mila persone in più (+ 1,5 punti percentuali), confermando l'aumento già osservato nel 2020, pari a +3,3 punti percentuali rispetto al 2019. La quota di quanti riferiscono di aver dovuto rinunciare per motivi legati al COVID-19 è aumentata passando dal 51,4% del 2020 al 53,3% del 2021 (valore che sale al 60,1% nel Nord-est). Queste rinunce e il loro incremento destano preoccupazione, in quanto sottintendono un rinvio nelle prestazioni, che potrebbe da un lato comportare un futuro aumento delle richieste, con un impatto sulle liste di attesa, dall'altro causare incrementi in termini di mortalità evitabile per la mancata tempestività delle cure.

Fino al 2019 la rinuncia a prestazioni sanitarie mostrava un gradiente territoriale Nord Mezzogiorno, a svantaggio di quest'ultimo mentre negli ultimi 2 anni, la situazione pandemica ha reso il problema della rinuncia a visite e accertamenti omogeneo sul territorio. Al livello regionale, permangono comunque alcune situazioni particolarmente critiche, come ad esempio in Sardegna, dove la percentuale di persone che hanno rinunciato a visite o accertamenti nel 2021 è pari al 18,3%, con un aumento di 6,6 punti percentuali rispetto al 2019; in Abruzzo la quota si stima pari al 13,8%; in Molise e nel Lazio la quota è pari al 13,2% con un aumento di circa 5 punti percentuali rispetto a due anni prima.

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

La quota di persone di 14 anni e più che ha utilizzato assiduamente i servizi di mobilità è passata dal 12,5% nel 2020 al 9,4% nel 2021, perdendo oltre 6 punti percentuali rispetto agli anni pre-pandemia (era infatti il 15,1% nel 2019). La contrazione ha interessato tutto il territorio nazionale, ma è particolarmente evidente nelle regioni in cui è tradizionalmente più diffuso il servizio: nel Nord-ovest, dove si è passati dal 18,4% nel 2019 all' 11,6% nel 2021 e nel Centro dove si è passati dal 17,6% all'11,3% mentre nelle Isole la bassa quota di utenti assidui pari al 6,4% delle persone di 14 è diminuita solo di un punto percentuale. L'utenza massima si registra in Liguria (18,6%) e nella provincia autonoma di Bolzano (18,2%), mentre la più bassa in Umbria (5,2%), in Puglia (5,3%) e nelle Marche (5,5%).

La concentrazione maggiore della domanda di mobilità pubblica si conferma tra i più giovani, poco meno del 40% ha meno di 20 anni e il 17,5% ha tra 20 e 24 anni.

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

Difficoltosa risulta essere la raccolta differenziata dei rifiuti urbani: nel 2020 la percentuale di raccolta differenziata si attesta al 63% della produzione nazionale, +1,8 punti rispetto al 2019. L'organico rappresenta la maggior parte dei rifiuti differenziati (39,3%), seguito da carta e cartone che rappresentano il 19,2%, il vetro 12,2% e la plastica l'8,6%. In particolare in Italia il 56,7% delle famiglie vive in un comune che ha raggiunto l'obiettivo del 65% di raccolta differenziata. Le regioni più virtuose sono la Sardegna, le province autonome di Bolzano e Trento, il Veneto, le Marche, la Valle d'Aosta, la Lombardia, l'Umbria, l'Abruzzo, il Friuli-Venezia Giulia e l'Emilia-Romagna, mentre nella regione Puglia tale valore scende al 50,6.

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

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

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

## **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

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

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

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

In base alla "piramide" del Valore pubblico sono riportati in questa sottosezione gli indirizzi e obiettivi strategici con i relativi indicatori di impatto (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.

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

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

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

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

## **2.1 Valore pubblico**

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

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

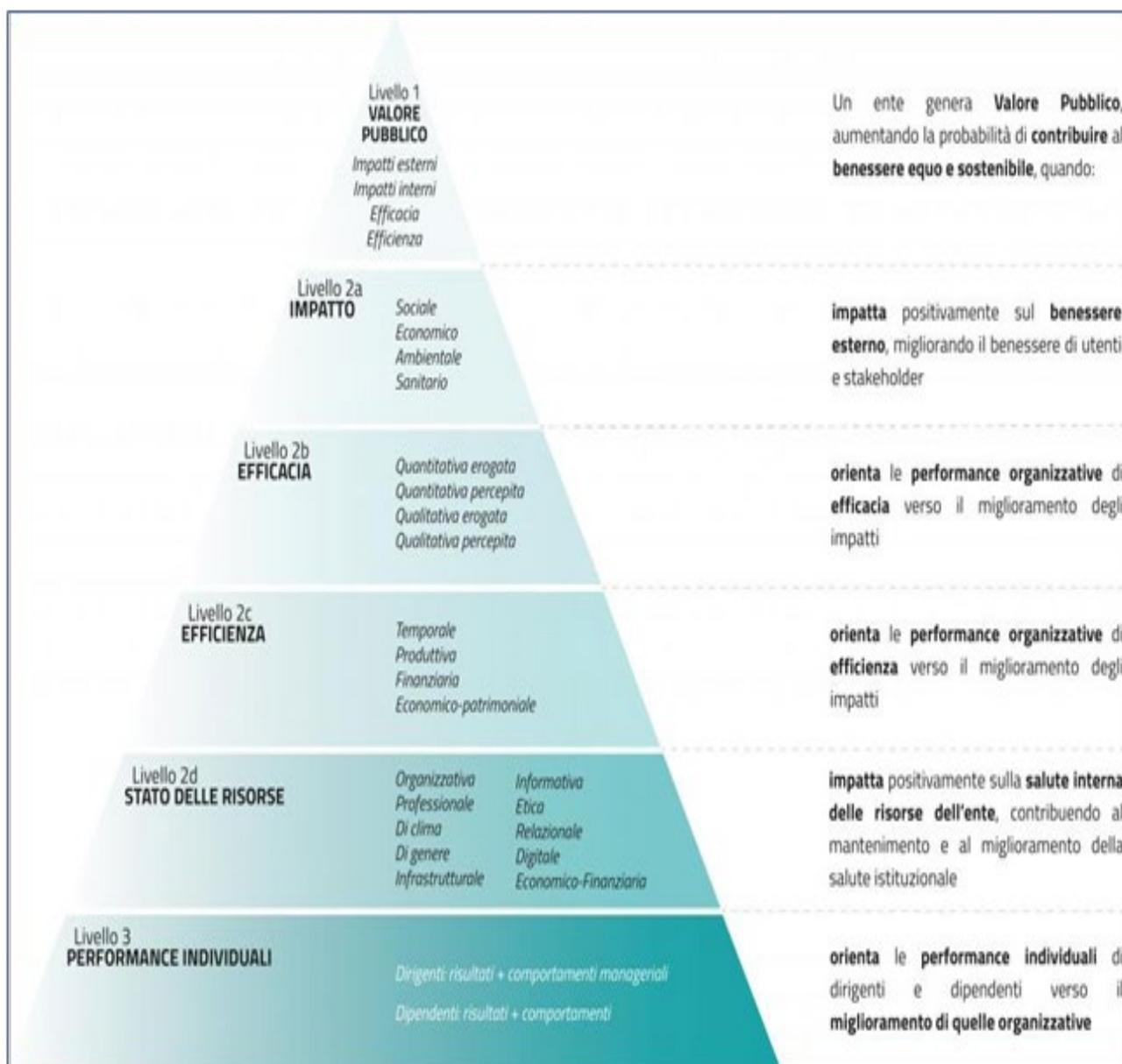
Il Valore Pubblico è, quindi, un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa e può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

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

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

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

### La piramide del valore pubblico



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

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

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

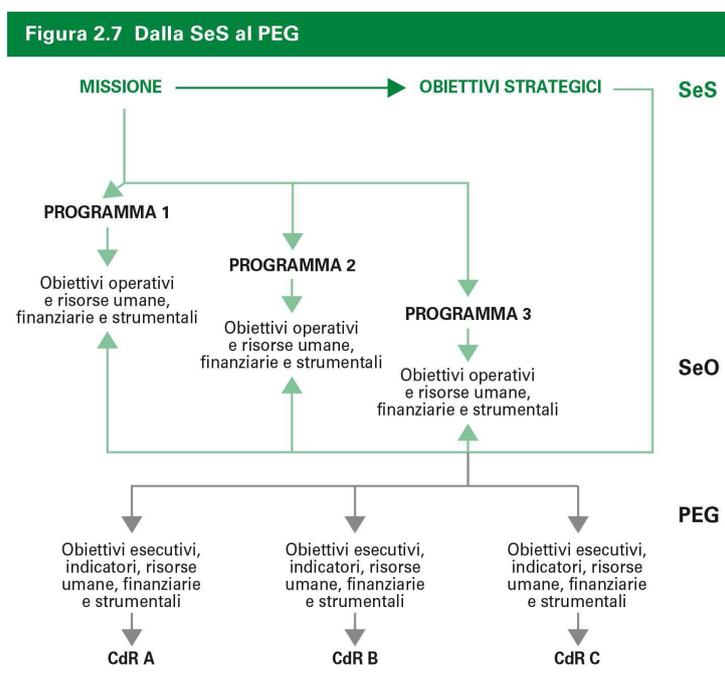
In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", a partire dalle linee di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

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

## 02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico

A partire dal precedente concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale e di costruzione degli indicatori di impatto, si è partiti dalle cinque politiche dell'ente definite negli Indirizzi di governo approvate dall'Ente nell'anno 2018. 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 Programmatiche di Mandato

- 1) **Risanamento Economico Finanziario, Riorganizzazione dell'apparato burocratico comunale e Trasparenza;**
- 2) **Lavoro ed Attività Produttive;**
- 3) **Socialità;**
- 4) **Sviluppo Urbanistico ed Ambiente;**
- 5) **Sicurezza del Cittadino;**
- 6) **Turismo ed Infrastrutture.**

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

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

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

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

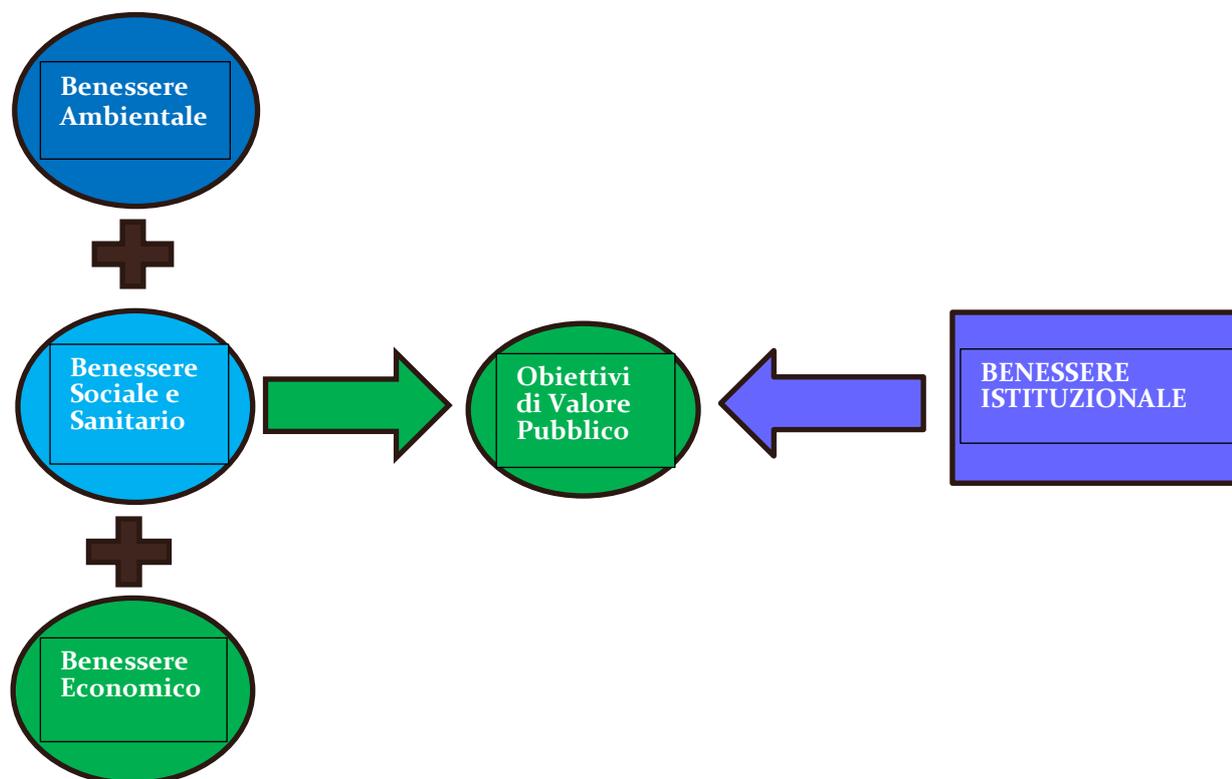
I domini sono i seguenti:

- 1. Salute**
- 2. Istruzione e formazione**
- 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita**
- 4. Benessere economico**
- 5. Relazioni sociali**
- 6. Politica e istituzioni**
- 7. Sicurezza**

- 8. Benessere soggettivo
- 9. Paesaggio e patrimonio culturale
- 10. Ambiente
- 11. Innovazione, ricerca e creatività
- 12. Qualità dei servizi

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

#### Le quattro dimensioni del benessere equo sostenibile



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

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

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

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

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



## Missioni del PNRR e Obiettivi Strategici dell'Ente

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

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

 <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>

## 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 dell'Amministrazione Comunale di Margherita di Savoia. 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 (a cavallo tra il mandato residuo rimanente e l'inizio della nuova legislatura) dovrà essere approvato, con Deliberazione di C.C., il Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente. A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una **Matrice di Relazione Multipla** che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. La matrice è stata costruita sulla base delle premesse di cui al punto 2.1 e del percorso metodologico di cui al punto 02.01.01.

La matrice di rappresentazione è così strutturata:

1. Politiche, indirizzi e obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle dimensioni del benessere equo sostenibile e ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.

2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto; l'obiettivo è quello di utilizzare indicatori standardizzati a partire da quelli definiti da Istat per il BES nazionale. Lo sviluppo futuro in tale ambito sarà duplice: associare almeno un obiettivo/indicatore (valore baseline) di impatto ad ogni singolo obiettivo strategico avente rilevanza territoriale; definire per ciascuno un valore target di riferimento connesso al risultato di impatto atteso a partire da ogni singolo indicatore, laddove possibile e significativo;

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



**COMUNE DI MARGHERITA DI SAVOIA**

**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 2023 - 2025**

<b>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	Obiettivo 16	Obiettivi 8 - 9	Obiettivi 1-2-3-4- 5 - 10	Obiettivi 11 - 13	Obiettivi 16 - 17	Obiettivi 9 - 11	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensioni BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 3	Dimensioni BES Nr 1-2-3-5-8	Dimensioni BES Nr 9 - 10	Dimensione BES Nr 7	Dimensioni BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	
	Risanamento Economico e Finanziario. Riorganizzazione Comunale e Trasparenza	Lavoro ed Attività Produttive	Socialità	Sviluppo Urbanistico ed Ambiente	Sicurezza del Cittadino	Turismo e Infrastrutture	<b>MISSIONE</b>
<i>Obiettivo Strategico 1: Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Iniziative volte a migliorare il rapporto tra comune e cittadino-contribuente.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 4
<i>Obiettivo Operativo 2: Contrasto all'evasione fiscale.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 4
<i>Obiettivo Operativo 3: Controllo della spesa.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 3
<i>Obiettivo Operativo 4: Realizzazione di una prima specifica di Costi da monitorare e ridurre.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 3
<i>Obiettivo Operativo 5: Valorizzazione e/o dismissione del patrimonio immobiliare del Comune di Margherita di Savoia.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 5
<i>Obiettivo Strategico 2: Redazione ed approvazione P.I.A.O.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Redazione ed approvazione P.I.A.O.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Strategico 3: Contenzioso.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1
<i>Obiettivo Operativo 1: Aggiornamento costante dello stock di Contenzioso esistente.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 11
<i>Obiettivo Operativo 2: Monitoraggio e riduzione del contenzioso esistente e potenziale, anche a mezzo di transazioni.</i>	Linea di Mandato 1						Missione 1 Programma 11

**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	Obiettivi 8 - 9	Obiettivi 1-2-3-4-5 - 10	Obiettivi 11 - 13	Obiettivi 16 - 17	Obiettivi 9 - 11	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensioni BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 3	Dimensioni BES Nr 1-2-3-5-8	Dimensioni BES Nr 9 - 10	Dimensione BES Nr 7	Dimensioni BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	
	Risanamento Economico e Finanziario. Riorganizzazione Comunale e Trasparenza	Lavoro ed Attività Produttive	Socialità	Sviluppo Urbanistico ed Ambiente	Sicurezza del Cittadino	Turismo e Infrastrutture	<b>MISSIONE</b>
<b>Obiettivo Strategico 3:</b> <i>Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.</i>	Linea di Mandato 1			Linea di Mandato 4			<b>Missione 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Digitalizzazione dei sistemi informativi e cartografici dell'ufficio Tecnico-Urbanistico.</i>	Linea di Mandato 1			Linea di Mandato 4			<b>Missione 1 Programma 6 - 8</b>
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> <i>Sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni “PagoPa” e “IO” per il pagamento di servizi Comunali.</i>	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 3 - 4 - 5 - 8</b>
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> <i>Sviluppo della semplificazione dei processi produttivi.</i>	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma: Tutti</b>
<b>Obiettivo Operativo 4:</b> <i>Migrare il Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del “cloudcomputing”.</i>	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 8</b>
<b>Obiettivo Strategico 4:</b> <i>Manutenzione del Patrimonio</i>	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Garantire l'efficienza, la qualità e l'economicità del servizio di manutenzione ordinaria del Patrimonio Comunale.</i>	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 5</b>
<b>Obiettivo Operativo 5:</b> <i>Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.</i>				Linea di Mandato 4			<b>Missione 17</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Applicazione misure volte a ridurre il consumo di gas e utili a realizzare il risparmio energetico (Nota DFP 2/2022).</i>				Linea di Mandato 4			<b>Missione 17 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>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	Obiettivo 16	Obiettivi 8 - 9	Obiettivi 1-2-3-4-5 - 10	Obiettivi 11 - 13	Obiettivi 16 - 17	Obiettivi 9 - 11	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensioni BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 3	Dimensioni BES Nr 1-2-3-5-8	Dimensioni BES Nr 9 - 10	Dimensione BES Nr 7	Dimensioni BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	
	Risanamento Economico e Finanziario. Riorganizzazione Comunale e Trasparenza	Lavoro ed Attività Produttive	Socialità	Sviluppo Urbanistico ed Ambiente	Sicurezza del Cittadino	Turismo e Infrastrutture	<b>MISSIONE</b>
<i>Obiettivo Operativo 5: Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.</i>				Linea di Mandato 4			<b>Missione 17</b>
<i>Obiettivo Operativo 2: Favorire, anche in campo privato, la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.</i>				Linea di Mandato 4			<b>Missione 17 Programma 1</b>
<i>Obiettivo Strategico 6: Ambiente e Territorio.</i>				Linea di Mandato 4			<b>Missione 9</b>
<i>Obiettivo Operativo 1: Educazione ambientale in materia di rifiuti e corretta gestione dei rifiuti prodotti.</i>				Linea di Mandato 4			<b>Missione 9 Programma 3</b>
<i>Obiettivo Strategico 7: Avvio dell'implementazione dei servizi comunali forniti a mezzo uffici postali: "Progetto POLIS - Casa dei Servizi Digitali" (Progetto inserito nel PNRR).</i>	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1</b>
<i>Obiettivo Operativo 1: Avvio dell'implementazione dei servizi comunali forniti a mezzo uffici postali: "Progetto POLIS - Casa dei Servizi Digitali" (Progetto inserito nel PNRR).</i>	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 8 - 11</b>
<i>Obiettivo Strategico 8: Pari Opportunità.</i>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 5</b>
<i>Obiettivo Operativo 1: Promuovere iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori.</i>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 5 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>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	Obiettivo 16	Obiettivi 8 - 9	Obiettivi 1-2-3-4- 5 - 10	Obiettivi 11 - 13	Obiettivi 16 - 17	Obiettivi 9 - 11	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensioni BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 3	Dimensioni BES Nr 1-2-3-5-8	Dimensioni BES Nr 9 - 10	Dimensione BES Nr 7	Dimensioni BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	
	Risanamento Economico e Finanziario. Riorganizzazione Comunale e Trasparenza	Lavoro ed Attività Produttive	Socialità	Sviluppo Urbanistico ed Ambiente	Sicurezza del Cittadino	Turismo e Infrastrutture	<b>MISSIONE</b>
<b>Obiettivo Strategico 9: Cultura e Spettacoli. Biblioteca Comunale.</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 5</b>
<b>Obiettivo Operativo 1: Predisposizione e realizzazione di Spettacoli e/o "Eventi Culturali".</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 5 Programma 2</b>
<b>Obiettivo Operativo 2: Verifica del grado di fruizione della Biblioteca Comunale.</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 5 Programma 2</b>
<b>Obiettivo Operativo 3: Predisposizione e realizzazione di "Inviti alla Lettura" e/o "Rassegne Letterarie e Poetiche".</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 5 Programma 2</b>
<b>Obiettivo Strategico 10: Riconoscimento e Soddisfazione del "Bisogno Sociale".</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 12</b>
<b>Obiettivo Operativo 1: Ricognizione dei "Bisogni Sociali" insoddisfatti che si agitano nella Comunità Cittadina.</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 12 Programma 7</b>
<b>Obiettivo Operativo 2: Approccio sistemico con persone vittime di violenza di genere.</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 12 Programma 4</b>
<b>Obiettivo Operativo 3: Avvio processo d'implementazione del Protocollo Standardizzato di Accesso ai Servizi Sociali Comunali (Accesso/Analisi/Soddisfazione e Dimissione del Bisogno).</b>			Linea di Mandato 3				<b>Missione 12 Programma: Tutti</b>
<b>Obiettivo Operativo 4: 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>

**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	Obiettivi 8 - 9	Obiettivi 1-2-3- 4- 5 -	Obiettivi 11 - 13	Obiettivi 16 - 17	Obiettivi 9 - 11	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensioni BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 3	Dimensioni BES Nr 1-2-3-5-8	Dimensioni BES Nr 9 - 10	Dimensione BES Nr 7	Dimensioni BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	
	Risanamento Economico e Finanziario. Riorganizzazione Comunale e Trasparenza	Lavoro ed Attività Produttive	Socialità	Sviluppo Urbanistico ed Ambiente	Sicurezza del Cittadino	Turismo e Infrastrutture	<b>MISSIONE</b>
<b>Obiettivo Strategico 11:</b> Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.					Linea di Mandato 5		<b>Missione 3 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Predisposizione e realizzazione del Piano di controllo del territorio.					Linea di Mandato 5		<b>Missione 3 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Predisposizione e realizzazione del Piano di sicurezza stradale.					Linea di Mandato 5		<b>Missione 3 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> Controlli ed applicazione delle relative sanzioni in materia di abusivismo.					Linea di Mandato 5		<b>Missione 3 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 4:</b> Vigilanza ed applicazione rigorosa delle Ordinanze e delle norme inerenti al Codice della Strada.					Linea di Mandato 5		<b>Missione 3 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Strategico 12:</b> Sviluppo de Turismo e Promozione del Territorio.						Linea di Mandato 6	<b>Missione 7</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Migliorare la qualità della nostra offerta turistica.						Linea di Mandato 6	<b>Missione 7 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Individuare un target meglio definito di Turismo da promuovere.						Linea di Mandato 6	<b>Missione 7 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> Arricchire il bagaglio esperienziale del turista “ospite”.						Linea di Mandato 6	<b>Missione 7 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Strategico 13:</b> Adempimenti conseguenti all’applicazione delle misure previste dal PTPCT.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Adempimenti conseguenti all’applicazione delle misure previste dal PTPCT.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 11</b>
<b>Obiettivo Strategico 14:</b> Adozione nuovo “Regolamento per l’Accesso Civico”.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Adozione nuovo “Regolamento per l’Accesso Civico”.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 11</b>

**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	Obiettivi 8 - 9	Obiettivi 1-2-3- 4- 5 -	Obiettivi 11 - 13	Obiettivi 16 - 17	Obiettivi 9 - 11	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	Dimensioni BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 3	Dimensioni BES Nr 1-2-3-5-8	Dimensioni BES Nr 9 - 10	Dimensione BES Nr 7	Dimensioni BES Nr 9 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	
	Risanamento Economico e Finanziario Riorganizzazione Comunale e Trasparenza	Lavoro ed Attività Produttive	Socialità	Sviluppo Urbanistico ed Ambiente	Sicurezza del Cittadino	Turismo e Infrastrutture	<b>MISSIONE</b>
<b>Obiettivo Strategico 15:</b> Interventi e azioni per il contrasto alla piccola e grande criminalità ed al degrado urbano.					Linea di Mandato 5		<b>Missione 3 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Contrastare ogni atto di criminalità e opporsi fortemente al degrado urbano.					Linea di Mandato 5		<b>Missione 3 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Strategico 16:</b> Trasparenza e Sviluppo dei Sistemi di Auditing.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Trasparenza e Sviluppo dei Sistemi di Auditing.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 11</b>
<b>Obiettivo Strategico 17:</b> Promozione della Cultura della Legalità.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Promozione della Cultura della Legalità.	Linea di Mandato 1						<b>Missione 1 Programma 11</b>
<b>Obiettivo Strategico 18:</b> Potenziamento delle Azioni e degli interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.				Linea di Mandato 4			<b>Missione 8</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Potenziamento delle Azioni e degli interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.				Linea di Mandato 4			<b>Missione 8 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>MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI</b>	<b>Obiettivo 16</b>	<b>Obiettivi 8 - 9</b>	<b>Obiettivi 1-2-3-4-5</b>	<b>Obiettivi 11 - 13</b>	<b>Obiettivi 16 - 17</b>	<b>Obiettivi 9 - 11</b>	<b>MISSIONE DUP 2023 - 2025</b>
	<b>Dimensioni BES Nr 6 - 12</b>	<b>Dimensione BES Nr 3</b>	<b>Dimensioni BES Nr 1-2-3-5-8</b>	<b>Dimensioni BES Nr 9 - 10</b>	<b>Dimensione BES Nr 7</b>	<b>Dimensioni BES Nr 9 - 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>Linea di Mandato 5</b>	<b>Linea di Mandato 6</b>	
	<b>Risanamento Economico e Finanziario. Riorganizzazione Comunale e Trasparenza</b>	<b>Lavoro ed Attività Produttive</b>	<b>Socialità</b>	<b>Sviluppo Urbanistico ed Ambiente</b>	<b>Sicurezza del Cittadino</b>	<b>Turismo e Infrastrutture</b>	<b>MISSIONE</b>
<b>Obiettivo Strategico 19:</b> Svolgere una più incisiva difesa della fascia costiera dall'erosione marina.				<i>Linea di Mandato 4</i>			<b>Missione 9</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Svolgere una più incisiva difesa della fascia costiera dall'erosione marina.				<i>Linea di Mandato 4</i>			<b>Missione 9 Programma 1</b>
<b>Obiettivo Strategico 20:</b> Gestire e migliorare la situazione urbanistica generale e continuare la procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG).				<i>Linea di Mandato 4</i>			<b>Missione 8</b>
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Completamento della procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG).				<i>Linea di Mandato 4</i>			<b>Missione 8 Programma 1</b>

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

DIMENSIONE	INDICATORE	FONTE	VALORE BASELINE	VALORE TARGET
Dimensione Nr 1: Salute	Mortalità infantile (Decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi residenti)	Istat/Rilevazione propria	2,2% *(2,5%)	2,1%
Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione	Partecipazione alla scuola dell'infanzia: Percentuale di bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia sul totale dei bambini di 4-5 anni.	Istat/Rilevazione propria	98,1% *(94,9%)	98,1%
Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione	Bambini di 0-2 anni iscritti al nido	Istat/Rilevazione propria	29,6% *(28,0%)	30,0%
Dimensione Nr 3: Lavoro e conciliazione tempi di vita	Tasso di occupazione (20-64 anni): Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.	Istat	49,4% *(63,0%)	49,4%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Grave deprivazione materiale (Percentuale di persone in famiglie che registrano almeno quattro segnali di deprivazione materiale sui nove	Istat/Rilevazione propria	10,4% *(5,9%)	10,3%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i tre problemi elencati)	Istat/Rilevazione propria	6,0% *(6,1%)	6,0%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (Percentuale di persone in famiglie che alla domanda "Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, come riesce la Sua famiglia ad arrivare alla fine del mese?" scelgono la modalità di risposta "Con grande difficoltà")	Istat/Rilevazione propria	8,6% *(9,0%)	8,5%
Dimensione Nr 5: Relazioni sociali	Organizzazioni non profit: Quota di organizzazioni non profit per 10.000 abitanti.	Istat/Rilevazione propria	47,8% *(60,7%)	47,9%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Partecipazione elettorale: Percentuale di persone che hanno votato alle ultime elezioni del Parlamento europeo sul totale degli aventi diritto.	Rilevazione propria	49,8% *(56,1%)	50,5%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Donne e rappresentanza politica a livello locale: Percentuale di donne elette nel Consiglio Comunale sul totale degli eletti.	Rilevazione propria	13,8% *(35,)	15,0%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Età media dei Consiglieri Comunali in carica.	Rilevazione propria	44,5 *(47,4)	44,5
Dimensione Nr 7: Sicurezza	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive	Rilevazione propria	5,8% *(6,3%)	5,5%
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Spesa corrente dei Comuni per la gestione del patrimonio culturale: Pagamenti di competenza per la gestione dei musei, biblioteche e pinacoteche in	Rilevazione propria	€ 8,3 *(€ 19,9)	€ 8,5
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Abusivismo edilizio: Numero di costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate dal Comune.	Cresme/ Rilevazione propria	33,7% *(15,1%)	33,5%
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Impatto degli incendi boschivi: Superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000	Elaborazione propria su dati del Corpo	1,8 *(1,8)	1,7
Dimensione Nr 10: Ambiente	Disponibilità di verde urbano: Metri quadrati di verde urbano per abitante.	Rilevazione propria	9,5 *(31,0)	9,6
Dimensione Nr 10: Ambiente	Rifiuti urbani prodotti (Rifiuti urbani prodotti per abitante (Kg x Ab.).	Rilevazione propria	489 *(467)	480
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Posti-km offerti dal TPL (Prodotto del numero complessivo di km effettivamente percorsi nell'anno da tutti i veicoli del trasporto pubblico per la capacità media dei veicoli in dotazione, rapportato al numero totale di persone residenti (posti-km per abitante).	Rilevazione ed Elaborazione propria	1.952 *(4.624)	2.000
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia: Percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia offerti dal Comune (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) sul totale dei bambini di 0-2 anni.	Rilevazione ed Elaborazione propria	6,5% *(13,0%)	7,0%
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata: Percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata sul totale della	Rilevazione ed Elaborazione propria	1,8% *(2,8%)	1,9%

L'uso degli indicatori di impatto per la misurazione degli effetti conseguenti alla attivazione delle politiche comunali è, per molti enti, aspetto nuovo e stimolante.

Anche per l'anno 2023 crediamo utile richiamare e riportare alcuni indicatori inerenti agli obiettivi BES, nella convinzione che verificare e valutare direttamente in loco l'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata (per capire la strada percorsa e l'utilità del percorso effettuato) possa essere obiettivo utile e, come già detto, stimolante ed ambizioso. L'amministrazione valuterà nel prosieguo quali indicatori d'impatto servono per meglio fotografare la realtà amministrata e gli effetti delle politiche comunali sviluppate e utilizzando, come già detto, almeno 1 obiettivo d'impatto per ogni obiettivo strategico migliorerà la propria valutazione inerente all'impatto delle politiche adottate sulla realtà amministrata.

I valori di baseline indicati nel quadro innanzi riportato sono quelli inerenti i valori medi regionali della Puglia.

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

## LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

		<b>Stakeholder</b>				
<b>1° Livello interne</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>	<b>Le famiglie e i bambini</b> <b>I ragazzi e i giovani</b> <b>Gli anziani</b> <b>I diversamente abili</b> <b>I cittadini in situazioni di disagio</b> <b>Gli stranieri</b> <b>I cittadini e la cultura</b> <b>Gli studenti</b> <b>Gli sportivi</b> <b>I turisti</b> <b>I contribuenti</b>	<b>L'ambiente e il paesaggio</b> <b>La mobilità</b> <b>La città</b> <b>La sicurezza</b>	<b>Gli artigiani e gli industriali</b> <b>I commercianti</b> <b>Gli agricoltori</b> <b>Gli Operatori turistici</b>	<b>Non profit e organizzazioni di volontariato</b> <b>Gli organismi di partecipazione</b>	<b>Il Governo Nazionale (PNRR)</b> <b>Regione Puglia</b> <b>La Provincia BAT</b> <b>I partner pubblici</b> <b>Le risorse professionali (Professionisti ed Ordini)</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, da ulteriormente esplicitare nella Deliberazione del C.C. con la quale l'Ente approverà il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025 (art. 170, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000) e quindi dettaglieranno i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

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

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

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

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

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

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



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

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

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

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

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Dirigente di Settore);
- per ogni obiettivo strategico, almeno un obiettivo operativo (o specifico); gli obiettivi operativi permettono di dettagliare le azioni da porre in essere; anche di ciascun obiettivo operativo deve essere indicato il Responsabile e il personale coinvolto; agli obiettivi operativi vanno assegnati anche i pesi percentuali di rilevanza relativa;
- ogni obiettivo operativo (o specifico) contiene almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il

raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In particolare, per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili relativamente ai due stati di avanzamento sottoposti al Nucleo di Valutazione (al 30.06 e al 31.12), con riferimento ai singoli obiettivi specifici. Ogni indicatore ha un peso percentuali di rilevanza relativa.

Ad ogni dirigente e ogni incaricato di posizione organizzativa è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2023 sono integralmente riportati di seguito e sono ricostruiti facendo ricorso alla seguente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione.

<b>Schema tipo di rappresentazione degli obiettivi di Performance</b>		
<b>Linee Programmatiche di Mandato</b>		
Indirizzo strategico		
Obiettivo strategico		
Obiettivo operativo		
Settore (Cdr)		
Obiettivo gestionale generale (di performance)		
	<b>Indicatore al 30.6.</b>	<b>Indicatore al 31.12</b>
Obiettivo specifico 1		
Obiettivo specifico 2		

**Struttura Piano della Performance**

01.00.00 Linea di Mandato	01.01.00	01.01.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.	Controllo della spesa.
01.00.00 Linea di Mandato	01.01.00	01.01.02 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.	Realizzazione di una prima specifica di Costi da monitorare e ridurre.
01.00.00 Linea di Mandato	01.01.00	01.01.03 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.	Iniziative volte a migliorare il rapporto tra comune e cittadino-contribuente.
01.00.00 Linea di Mandato	01.01.00	01.01.04 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.	Contrasto all'evasione fiscale.
01.00.00 Linea di Mandato	01.02.00	01.02.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Adozione nuovo "Regolamento per l'Accesso Civico".	Adozione nuovo "Regolamento per l'Accesso Civico".
01.00.00 Linea di Mandato	01.03.00	01.03.01 Obiettivo Strategico

**Struttura Piano della Performance**

01.00.00 Linea di Mandato	01.03.00	01.03.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Comunale.	Garantire l'efficienza, la qualità e l'economicità del servizio di manutenzione ordinaria del Patrimonio Comunale.
01.00.00 Linea di Mandato	01.03.00	01.03.02 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Comunale.	Valorizzazione del Patrimonio Comunale.
01.00.00 Linea di Mandato	01.04.00	01.04.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Avvio implementazione servizi comunali forniti a mezzo uffici postali (Progetto inserito nel PNRR).	Avvio implementazione servizi comunali forniti a mezzo uffici postali: Progetto "POLIS - Casa dei Servizi Digitali" (Progetto inserito nel PNRR).
01.00.00 Linea di Mandato	01.05.00	01.05.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.	Sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni "PagoPa" e "IO" per il pagamento di servizi Comunali.
01.00.00 Linea di Mandato	01.05.00	01.05.02 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.	Sviluppo della semplificazione dei processi produttivi.
01.00.00 Linea di Mandato	01.05.00	01.05.03 Obiettivo Strategico

**Struttura Piano della Performance**

01.00.00 Linea di Mandato	01.05.00	01.05.03 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.	Digitalizzazione dei sistemi informativi e cartografici dell'ufficio Tecnico-Urbanistico.
01.00.00 Linea di Mandato	01.05.00	01.05.04 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.	Migrare il Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del "cloudcomputing".
01.00.00 Linea di Mandato	01.06.00	01.06.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.
01.00.00 Linea di Mandato	01.07.00	01.07.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Trasparenza e Sviluppo dei Sistemi di Auditing.	Trasparenza e Sviluppo dei Sistemi di Auditing.
01.00.00 Linea di Mandato	01.08.00	01.08.01 Obiettivo Strategico
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Promozione della Cultura della Legalità.	Promozione della Cultura della Legalità.
01.00.00 Linea di Mandato	01.09.00	01.09.01 Obiettivo Strategico

**Struttura Piano della Performance**

01.00.00 Linea di Mandato	01.09.00	01.09.01 Obiettivo Strategico	
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Redazione ed approvazione Piano Integrato di Organizzazione e Attività (P.I.A.O.).	Redazione ed approvazione Piano Integrato di Organizzazione e Attività (P.I.A.O.).	
01.00.00 Linea di Mandato	01.10.00	01.10.01 Obiettivo Strategico	
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Contenzioso.	Aggiornamento costante dello stock di Contenzioso esistente.	
01.00.00 Linea di Mandato	01.10.00	01.10.02 Obiettivo Strategico	
RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.	Contenzioso.	Monitoraggio e riduzione del contenzioso esistente e potenziale, anche a mezzo di transazioni.	
03.00.00 Linea di Mandato	03.01.00	03.01.01 Obiettivo Strategico	
SOCIALITA'.	Pari Opportunità.	Promuovere iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori.	
03.00.00 Linea di Mandato	03.01.00	03.02.00 Obiettivo Strategico	03.02.01
SOCIALITA'.	Pari Opportunità.	Riconoscimento e Soddisfazione del "Bisogno Sociale".	Ricognizione dei "Bisogni Sociali" insoddisfatti che si agitano nella Comunità Cittadina.
03.00.00 Linea di Mandato	03.01.00	03.02.00 Obiettivo Strategico	03.02.02
SOCIALITA'.	Pari Opportunità.	Riconoscimento e Soddisfazione del "Bisogno Sociale".	Avvio processo d'implementazione del Protocollo Standardizzato di Accesso ai Servizi Sociali Comunali (Accesso/Analisi, Soddisfazione e Dimissione del Bisogno).
03.00.00 Linea di Mandato	03.01.00	03.02.00 Obiettivo Strategico	03.02.03

**Struttura Piano della Performance**

03.00.00 Linea di Mandato	03.01.00	03.02.00 Obiettivo Strategico	03.02.03
SOCIALITA'.	Pari Opportunità.	Riconoscimento e Soddisfazione del “Bisogno Sociale”.	Approccio sistemico con persone vittime di violenza di genere.
03.00.00 Linea di Mandato	03.01.00	03.02.00 Obiettivo Strategico	03.02.04
SOCIALITA'.	Pari Opportunità.	Riconoscimento e Soddisfazione del “Bisogno Sociale”.	Organizzare eventi/conferenze che siano di supporto alle attività delle associazioni presenti sul territorio.
03.00.00 Linea di Mandato	03.03.00	03.03.01 Obiettivo Strategico	
SOCIALITA'.	Cultura e Spettacoli. Biblioteca Comunale.	Predisposizione e realizzazione di Spettacoli e/o “Eventi Culturali”.	
03.00.00 Linea di Mandato	03.03.00	03.03.02 Obiettivo Strategico	
SOCIALITA'.	Cultura e Spettacoli. Biblioteca Comunale.	Verifica del grado di fruizione della Biblioteca Comunale.	
03.00.00 Linea di Mandato	03.03.00	03.03.03 Obiettivo Strategico	
SOCIALITA'.	Cultura e Spettacoli. Biblioteca Comunale.	Predisposizione e realizzazione di “Inviti alla Lettura” e/o “Rassegne Letterarie e Poetiche”.	
04.00.00 Linea di Mandato	04.01.00	04.01.01 Obiettivo Strategico	
SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.	Gestire e migliorare la situazione urbanistica generale e continuare la procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG).	Completamento della procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG).	
04.00.00 Linea di Mandato	04.02.00	04.02.01 Obiettivo Strategico	
SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.	Ambiente e Territorio.	Educazione ambientale in materia di rifiuti e corretta gestione dei rifiuti prodotti.	
04.00.00 Linea di Mandato	04.03.00	04.03.01 Obiettivo Strategico	
SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.	Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	Applicazione misure volte a ridurre il consumo di gas e utili a realizzare il risparmio energetico (Nota DFP 2/2022).	
04.00.00 Linea di Mandato	04.03.00	04.03.02 Obiettivo Strategico	

**Struttura Piano della Performance**

04.00.00 Linea di Mandato	04.03.00	04.03.02 Obiettivo Strategico
SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.	Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	Azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.
04.00.00 Linea di Mandato	04.04.00	04.04.01 Obiettivo Strategico
SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.	Ripresa e potenziamento delle Azioni e degli'interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.	Potenziamento delle Azioni e degli'interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.
04.00.00 Linea di Mandato	04.05.00	04.05.01 Obiettivo Strategico
SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.	Difesa delle coste e dell'arenile dall'erosione marina.	Svolgere una più incisiva difesa della fascia costiera dall'erosione marina.
04.00.00 Linea di Mandato	04.06.00	04.06.01 Obiettivo Strategico
SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.	Ottimizzazione delle risorse finanziarie, previste dal PNRR.	Ottimizzazione delle risorse finanziarie, previste dal PNRR.
05.00.00 Linea di Mandato	05.01.00	05.01.01 Obiettivo Strategico
SICUREZZA DEL CITTADINO.	Interventi ed azioni per il contrasto alla piccola e grande criminalità ed al degrado urbano.	Interventi ed azioni per il contrasto alla piccola e grande criminalità ed al degrado urbano: contrastare ogni atto di criminalità e opporsi fortemente al degrado urbano.
05.00.00 Linea di Mandato	05.02.00	05.02.01 Obiettivo Strategico
SICUREZZA DEL CITTADINO.	Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.	Predisposizione e realizzazione del Piano di controllo del territorio.
05.00.00 Linea di Mandato	05.02.00	05.02.02 Obiettivo Strategico
SICUREZZA DEL CITTADINO.	Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.	Predisposizione e realizzazione del Piano di sicurezza stradale.
05.00.00 Linea di Mandato	05.02.00	05.02.03 Obiettivo Strategico
SICUREZZA DEL CITTADINO.	Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.	Controlli ed applicazione delle relative sanzioni in materia di abusivismo.
05.00.00 Linea di Mandato	05.02.00	05.02.04 Obiettivo Strategico

**Struttura Piano della Performance**

05.00.00 Linea di Mandato	05.02.00	05.02.04 Obiettivo Strategico
SICUREZZA DEL CITTADINO.	Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.	Vigilanza ed applicazione rigorosa delle Ordinanze e delle norme inerenti al Codice della Strada.
06.00.00 Linea di Mandato	06.01.00	06.01.01 Obiettivo Strategico
TURISMO ED INFRASTRUTTURE.	Sviluppo del Turismo e Promozione del Territorio.	Migliorare la qualità della nostra offerta turistica.
06.00.00 Linea di Mandato	06.01.00	06.01.02 Obiettivo Strategico
TURISMO ED INFRASTRUTTURE.	Sviluppo del Turismo e Promozione del Territorio.	Individuare un target meglio definito di Turismo da promuovere.
06.00.00 Linea di Mandato	06.01.00	06.01.03 Obiettivo Strategico
TURISMO ED INFRASTRUTTURE.	Sviluppo del Turismo e Promozione del Territorio.	Arricchire il bagaglio esperienziale del turista "ospite".



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

01.00.00 Linea di Mandato      RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.03.00 Obiettivo Strategico      Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Comunale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo      PESO: 50,00      CODIFICA: 01.03.01

OBIETTIVO: **Garantire l'efficienza, la qualità e l'economicità del servizio di manutenzione ordinaria del Patrimonio Comunale.**      TIPOLOGIA:

Garantire l'efficienza, la qualità e l'economicità del servizio di manutenzione ordinaria del Patrimonio Comunale.

RESPONSABILE: Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 5,00)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

INDICATORI			Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Tipo	Codifica	Descrizione			
Indicatore di Attività	205	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed interventi per una ottimizzazione della Manutenzione del Patrimonio Comunale.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI		ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Descrizione	Azioni ed interventi per la manutenzione e la valorizzazione del Patrimonio Comunale.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Giuseppe Mandrone												

#### STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.06.00 Obiettivo Strategico	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 01.06.01

OBIETTIVO: Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TIPOLOGIA: Anticorruzione, Trasparenza, Trasversale

Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

RESPONSABILE

Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 5,00), Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00), Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA

SERVIZIO AMMINISTRATIVO - CONTENZIOSO, SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZI SOCIALI, SERVIZI DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT - BIBLIOTECA COMUNALE, SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO - TRIBUTI, SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI, SERVIZIO VIGILANZA - TRASPORTI - VIABILITA', SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

Missione

Programma

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

1 - Organi istituzionali

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

6 - Ufficio tecnico

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

8 - Statistica e sistemi informativi

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 - Segreteria generale
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza gestionale	67	Indicatore di Attività e di Efficienza gestionale, misurate sulla realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.		SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Realizzaz. delle attività e azioni previste/richieste da Piano Triennale di Prevenzione Corruzione	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

#### STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.10.00 Obiettivo Strategico Contenzioso.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 40,00

CODIFICA: 01.10.01

OBIETTIVO: **Aggiornamento costante dello stock di Contenzioso esistente.**

TIPOLOGIA:

Aggiornamento costante dello stock di Contenzioso esistente.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	213	Indicatore di Attività, misurata sull'aggiornamento costante dello stock di Contenzioso esistente.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Aggiornamento costante dello stock di Contenzioso esistente.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Giuseppe Mandrone													

STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.10.00 Obiettivo Strategico	Contenzioso.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 60,00

CODIFICA: 01.10.02

OBIETTIVO: **Monitoraggio e riduzione del contenzioso esistente e potenziale, anche a mezzo di transazioni.**

TIPOLOGIA:

Monitoraggio e riduzione del contenzioso esistente e potenziale, anche a mezzo di transazioni.

RESPONSABILE: Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

## Missione

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

## Programma

11 - Altri servizi generali

## INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia	214	Indicatore di Efficacia ed efficienza, misurate sul monitoraggio e sulla riduzione del contenzioso esistente e potenziale, anche a mezzo di transazioni.	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

## AZIONI

## Descrizione

Monitoraggio e riduzione del contenzioso esistente e potenziale, anche a mezzo di transazioni.

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Giuseppe Mandrone

## STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

04.00.00 Linea di Mandato SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.  
 04.02.00 Obiettivo Strategico Ambiente e Territorio.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 04.02.01

OBIETTIVO: Educazione ambientale in materia di rifiuti e corretta gestione dei rifiuti prodotti.

TIPOLOGIA:

Educazione ambientale in materia di rifiuti e corretta gestione dei rifiuti prodotti.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	215	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed interventi per favorire e/o migliorare l'acquisizione di una Educazione ambientale in materia di rifiuti e corretta gestione dei rifiuti prodotti.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per favorire e/o migliorare l'acquisizione di una Educazione ambientale in materia di rifiuti e corretta gestione dei rifiuti prodotti.	2023													
Giuseppe Mandrone														

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

04.00.00 Linea di Mandato	SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.
04.03.00 Obiettivo Strategico	Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

<b>TIPO OBIETTIVO:</b> Obiettivo Operativo	<b>PESO:</b> 50,00	<b>CODIFICA:</b> 04.03.02
--	--------------------	---------------------------

<b>OBIETTIVO:</b> Azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	<b>TIPOLOGIA:</b> Trasversale
---	-------------------------------

Azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

<b>RESPONSABILE</b>	Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)
---------------------	--

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1 - Fonti energetiche

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	216	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI															
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC		
Azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pier Paolo Camporeale; Giuseppe Mandrone															

<b>STAKEHOLDER</b>
--------------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone**

05.00.00 Linea di Mandato

SICUREZZA DEL CITTADINO.

05.01.00 Obiettivo Strategico

Interventi ed azioni per il contrasto alla piccola e grande criminalità ed al degrado urbano.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 05.01.01

**OBIETTIVO:** Interventi ed azioni per il contrasto alla piccola e grande criminalità ed al degrado urbano: contrastare ogni atto di criminalità e opporsi fortemente al degrado urbano.

TIPOLOGIA:

Preliminarmente andrebbe potenziato l'Ufficio di Polizia Municipale e la relativa Sala Operativa. Andrebbe, inoltre, (sempre in via prioritaria) inoltrata e sostenuta la richiesta di potenziamento delle forze di polizia sul territorio (in particolare nei mesi estivi). La legalità è anche un valore che va diffuso e insegnato alle giovani generazioni. Credere nella legalità vuol dire credere nella giustizia e far crescere un senso di responsabilità individuale. Il controllo dello spazio pubblico, l'approccio alle problematiche delle vittime, l'educazione dei giovani alla legalità, il contrasto al bullismo debbono vedere forti investimenti educativi. Particolarmente articolata e orientata su più versanti deve essere in merito l'attività della Polizia Municipale: svolgendo un attento controllo sui cantieri edili, concorrendo attivamente alle azioni di contrasto ed accertamento in materia di evasione fiscale, operate congiuntamente al Settore Tributi ed Entrate, nonché alle azioni di contrasto di forme di elusione della normativa sui locali di intrattenimento esercitata da alcuni circoli privati, svolgendo l'attività di controllo capillare del territorio ed intervenendo per fenomeni di illegalità diffusa di vario genere (occupazioni abusive, invasione di terreni ed edifici, prostituzione, nomadismo, manifestazioni rumorose, etc). Questi alcuni altri ambiti di intervento: l'integrazione delle informazioni sugli immobili occupati; la lotta al commercio abusivo; il contrasto all'uso di sostanze psicoattive, soprattutto per chi è alla guida; la prevenzione di atti di violenza su donne e minori; il contrasto a livello cittadino della prostituzione; il potenziamento del sistema di videosorveglianza; l'aggiornamento professionale degli operatori per nuove esigenze, ad esempio la lotta alla ludopatia. Il corpo della Polizia Municipale dovrà sempre più garantire una presenza diffusa nell'attività di prevenzione e repressione dei reati, per costituire così una vera e propria Polizia locale, efficace ed efficiente. Si dovrà quindi:- assicurare il monitoraggio costante delle criticità raccogliendo le segnalazioni e coordinando gli interventi su più fronti;- lavorare in stretto contatto con le autorità di Pubblica Sicurezza e con tutti i settori dell'Amministrazione comunale;- coinvolgere la Polizia Municipale in maniera attiva, soprattutto per quanto riguarda il controllo del territorio e l'intervento rispetto a situazioni di abusivismo;- intervenire per la pulizia e il controllo delle aree verdi pubbliche, in caso di abusi e manutenzione degli edifici pubblici con attenzione particolare a scuole e luoghi di socialità;- porre attenzione ai temi delle fragilità sociali, in particolare nell'aiuto ai senza fissa dimora e alle situazioni di criticità che si possono trasformare in situazioni di degrado. Le fasi di avvio dovranno essere: 1) Controllo del territorio e interventi in situazioni di abusivismo (comunque esso si connota);2) Attività di controllo delle condizioni psico-fisiche dei conducenti veicoli per guida in stato di ebbrezza o alterazione da abuso di bevande alcoliche e sostanze stupefacenti;3) Monitoraggio (di concerto con i Servizi Sociali, le Chiese e le Associazioni "No Profit") dei temi delle fragilità sociali e delle situazioni di criticità che possono evolvere in situazioni di degrado;4) Lotta ai fenomeni di bullismo e azioni a favore degli emarginati e dei più deboli.

RESPONSABILE

Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA

SERVIZIO VIGILANZA - TRASPORTI - VIABILITA'



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

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

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	53	Indicatore di attività, misurata sulla costituzione ed insediamento (entro il 30/04) di una Task Force Anti-degrado, di concerto con le Associazioni ed altre forze di sicurezza pubbliche.	01/01/2022	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Costituzione Task Force per realizzare Interventi ed azioni per il contrasto al degrado urbano.	2022	■	■	■	■	■	■							30,00
<b>Totale:</b>														<b>30,00</b>

#### STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

05.00.00 Linea di Mandato

SICUREZZA DEL CITTADINO.

05.02.00 Obiettivo Strategico

Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 25,00

CODIFICA: 05.02.01

OBIETTIVO: Predisposizione e realizzazione del Piano di controllo del territorio.

TIPOLOGIA:

Predisposizione e realizzazione del Piano di controllo del territorio.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	228	Indicatore di Efficienza, misurata sulla predisposizione e realizzazione del Piano di controllo del territorio.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Predisposizione del Piano di controllo del territorio.	2023	■	■	■	■	■							
	Giuseppe Mandrone												
Realizzazione del Piano di controllo del territorio.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Giuseppe Mandrone												



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

05.00.00 Linea di Mandato SICUREZZA DEL CITTADINO.  
 05.02.00 Obiettivo Strategico Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 25,00 CODIFICA: 05.02.02

OBIETTIVO: **Predisposizione e realizzazione del Piano di sicurezza stradale.**

TIPOLOGIA:

Predisposizione e realizzazione del Piano di sicurezza stradale.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	229	Indicatore di Efficienza, misurata sulla predisposizione e realizzazione del Piano di sicurezza stradale.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Predisposizione del Piano di sicurezza stradale.	2023	■	■	■	■	■							
	Giuseppe Mandrone												
Realizzazione del Piano di sicurezza stradale.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Giuseppe Mandrone												



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

05.00.00 Linea di Mandato SICUREZZA DEL CITTADINO.  
 05.02.00 Obiettivo Strategico Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 30,00 CODIFICA: 05.02.03

OBIETTIVO: **Controlli ed applicazione delle relative sanzioni in materia di abusivismo.**  
 Controlli ed applicazione delle relative sanzioni in materia di abusivismo.

TIPOLOGIA:

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	230	Indicatore di Efficienza, misurata sull'incremento del 10% del numero totale dei controlli eseguiti nell'anno 2022 nell'ambito delle operazioni di contrasto all'abusivismo, comunque connotato.	01/01/2023	SI	50,00
<b>Totale:</b>					<b>50,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Controlli ed applicazione delle relative sanzioni in materia di abusivismo.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Giuseppe Mandrone														

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giuseppe Mandrone

05.00.00 Linea di Mandato

SICUREZZA DEL CITTADINO.

05.02.00 Obiettivo Strategico

Sviluppo ed ottimizzazione delle attività della Polizia Locale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 20,00

CODIFICA: 05.02.04

OBIETTIVO: **Vigilanza ed applicazione rigorosa delle Ordinanze e delle norme inerenti al Codice della Strada.**

TIPOLOGIA:

Vigilanza ed applicazione rigorosa delle Ordinanze e delle norme inerenti al Codice della Strada.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	231	Indicatore di Efficienza ed efficacia, misurate sull'aumento pari ad almeno il 15% degli introiti annuali derivanti dall'applicazione rigorosa delle Ordinanze Comunali, dai Verbali conseguenti alle verifiche commerciali ed edilizie operate dalla Polizia Locale e dalle norme inerenti al Codice della Strada.	01/01/2023	NO	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Vigilanza ed applicazione rigorosa delle Ordinanze e delle norme inerenti al Codice della Strada.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Giuseppe Mandrone													

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.01.00 Obiettivo Strategico Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 25,00

CODIFICA: 01.01.01

OBIETTIVO: **Controllo della spesa.**

TIPOLOGIA:

Controllo della spesa.

RESPONSABILE Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 20,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	200	Indicatore di Efficienza, misurata sulla riduzione (pari ad almeno l'1%) della Spesa Corrente registrata per l'anno 2022.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per operare un serrato Controllo della Spesa Corrente.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Maurizio Lacalamita														

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.01.00 Obiettivo Strategico Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 25,00

CODIFICA: 01.01.02

OBIETTIVO: Realizzazione di una prima specifica di Costi da monitorare e ridurre.

TIPOLOGIA:

RESPONSABILE Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 20,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia	201	Indicatore di Efficacia ed efficienza, misurate sul Nr totale dei Costi individuati e definiti quali costi da monitorare e ridurre.	01/01/2023	≥	8,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per la Realizzazione di una prima specifica di Costi da monitorare e ridurre.	2023													
Maurizio Lacalamita														

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.01.00 Obiettivo Strategico Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 25,00

CODIFICA: 01.01.03

OBIETTIVO: Iniziative volte a migliorare il rapporto tra comune e cittadino-contribuente.

TIPOLOGIA:

Iniziative volte a migliorare il rapporto tra comune e cittadino-contribuente.

RESPONSABILE Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00)

#### Missione

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

#### Programma

4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	202	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di almeno una iniziativa tesa a migliorare il rapporto tra comune e cittadino-contribuente.	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

#### AZIONI

Descrizione Sviluppo di iniziative volte a migliorare il rapporto tra comune e cittadino-contribuente.

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Maurizio Lacalamita

#### STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita**

01.00.00 Linea di Mandato

RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.

01.01.00 Obiettivo Strategico

Bilancio, Finanze e Tributi: Ottimizzazione e Partecipazione.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 25,00

CODIFICA: 01.01.04

OBIETTIVO: **Contrasto all'evasione fiscale.**

TIPOLOGIA:

Contrasto all'evasione fiscale.

RESPONSABILE

Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 20,00)

Missione

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma

4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	203	Indicatore di Efficienza, misurata sulla definizione e realizzazione di Disposizioni utili a favorire azioni di accertamento per almeno il 5% dei contribuenti iscritti a ruolo comunale.	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

AZIONI

Descrizione

Sviluppo di azioni ed interventi di contrasto all'evasione fiscale.

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Maurizio Lacalamita

STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita**

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.03.00 Obiettivo Strategico Manutenzione e Valorizzazione del Patrimonio Comunale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 01.03.02

OBIETTIVO: **Valorizzazione del Patrimonio Comunale.**

TIPOLOGIA:

Valorizzazione del Patrimonio.

RESPONSABILE Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00)

Missione

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma

5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia	206	Indicatore di Efficacia ed efficienza, misurate sull'Indice di redditività del Patrimonio Comunale disponibile superiore all'1,75% del valore iscritto a Bilancio.	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

AZIONI

Descrizione

Azioni ed interventi per la valorizzazione del Patrimonio Comunale.

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Maurizio Lacalamita

STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.05.00 Obiettivo Strategico	Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 25,00 CODIFICA: 01.05.01

OBIETTIVO: Sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni "PagoPa" e "IO" per il pagamento di servizi Comunali. TIPOLOGIA: Trasversale

Sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni "PagoPa" e "IO" per il pagamento di servizi Comunali.

RESPONSABILE Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	208	Indicatore di Efficienza, misurata sul Nr totale dei servizi comunali abilitati nell'anno d'esercizio all'uso SPID per l'accesso e/o al pagamento dei corrispettivi a mezzo App. "PagoPa" o "Io".	01/01/2023	≥	4,00 100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI		ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Descrizione		2023												
Azioni ed interventi per lo sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni "PagoPa" e "IO" per il pagamento di servizi Comunali.		Pier Paolo Camporeale; Maurizio Lacalamita												

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.06.00 Obiettivo Strategico	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 01.06.01

OBIETTIVO: **Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.** TIPOLOGIA: Anticorruzione, Trasparenza, Trasversale

Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 5,00), Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00), Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA SERVIZIO AMMINISTRATIVO - CONTENZIOSO, SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZI SOCIALI, SERVIZI DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT - BIBLIOTECA COMUNALE, SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO - TRIBUTI, SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI, SERVIZIO VIGILANZA - TRASPORTI - VIABILITA', SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1 - Organi istituzionali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Maurizio Lacalamita

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 - Segreteria generale
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza gestionale	67	Indicatore di Attività e di Efficienza gestionale, misurate sulla realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.		SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Realizzaz. delle attività e azioni previste/richieste da Piano Triennale di Prevenzione Corruzione	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

#### STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale**

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.04.00 Obiettivo Strategico Avvio implementazione servizi comunali forniti a mezzo uffici postali (Progetto inserito nel PNRR).

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 01.04.01

OBIETTIVO: Avvio implementazione servizi comunali forniti a mezzo uffici postali: Progetto "POLIS - Casa dei Servizi Digitali" (Progetto inserito nel PNRR).

TIPOLOGIA:

Avvio implementazione servizi comunali forniti a mezzo uffici postali: Progetto "POLIS - Casa dei Servizi Digitali" (Progetto inserito nel PNRR).

RESPONSABILE Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

## Missione

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

## Programma

8 - Statistica e sistemi informativi

## INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	207	Indicatore di Attività, misurata sull'avvio dell'implementazione dei servizi comunali forniti a mezzo uffici postali: "Progetto POLIS - Casa dei Servizi Digitali" (Progetto inserito nel PNRR).	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

## AZIONI

## Descrizione

Azioni ed interventi per l'avvio dell'implementazione dei servizi comunali forniti a mezzo uffici postali: Progetto "POLIS - Casa dei Servizi Digitali" (Progetto inserito nel PNRR).

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Maurizio Lacalamita

## STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.05.00 Obiettivo Strategico	Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 25,00 CODIFICA: 01.05.01

OBIETTIVO: Sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni "PagoPa" e "IO" per il pagamento di servizi Comunali. TIPOLOGIA: Trasversale

Sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni "PagoPa" e "IO" per il pagamento di servizi Comunali.

RESPONSABILE Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	208	Indicatore di Efficienza, misurata sul Nr totale dei servizi comunali abilitati nell'anno d'esercizio all'uso SPID per l'accesso e/o al pagamento dei corrispettivi a mezzo App. "PagoPa" o "Io".	01/01/2023	≥	4,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per lo sviluppo dell'uso dello SPID e delle Applicazioni "PagoPa" e "IO" per il pagamento di servizi Comunali.	2023												
Pier Paolo Camporeale; Maurizio Lacalamita													



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.05.00 Obiettivo Strategico Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 25,00 CODIFICA: 01.05.03

OBIETTIVO: Digitalizzazione dei sistemi informativi e cartografici dell'ufficio Tecnico-Urbanistico. TIPOLOGIA:

Digitalizzazione dei sistemi informativi e cartografici dell'ufficio Tecnico-Urbanistico.

RESPONSABILE Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	210	Indicatore di Efficienza, misurata sul completamento nell'anno di esercizio della Digitalizzazione dei sistemi informativi e cartografici dell'ufficio Tecnico-Urbanistico.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per la Digitalizzazione dei sistemi informativi e cartografici dell'ufficio Tecnico-Urbanistico.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pier Paolo Camporeale													



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.05.00 Obiettivo Strategico Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 25,00 CODIFICA: 01.05.04

OBIETTIVO: **Migrare il Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del "cloudcomputing".** TIPOLOGIA:  
 Migrare il Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del "cloudcomputing".

RESPONSABILE Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	211	Indicatore di Efficienza, misurata sul completamento nell'anno di esercizio della Migrazione del Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del "cloudcomputing".	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI															
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC		
Migrare il Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del "cloudcomputing".	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pier Paolo Camporeale															

STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.06.00 Obiettivo Strategico	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 01.06.01

OBIETTIVO: **Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.** TIPOLOGIA: Anticorruzione, Trasparenza, Trasversale

Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 5,00), Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00), Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA SERVIZIO AMMINISTRATIVO - CONTENZIOSO, SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZI SOCIALI, SERVIZI DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT - BIBLIOTECA COMUNALE, SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO - TRIBUTI, SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI, SERVIZIO VIGILANZA - TRASPORTI - VIABILITA', SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1 - Organi istituzionali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 - Segreteria generale
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza gestionale	67	Indicatore di Attività e di Efficienza gestionale, misurate sulla realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.		SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Realizzaz. delle attività e azioni previste/richieste da Piano Triennale di Prevenzione Corruzione	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

#### STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

04.00.00 Linea di Mandato	SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.
04.01.00 Obiettivo Strategico	Gestire e migliorare la situazione urbanistica generale e continuare la procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG).

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo      PESO: 100,00      CODIFICA: 04.01.01

OBIETTIVO: **Completamento della procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG).**      TIPOLOGIA:

Completamento della procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG): osservazioni e tipizzazioni.

RESPONSABILE: Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 5,00)

ORGANIGRAMMA: SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, Pianificazione Urbanistica

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 - Urbanistica

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	63	Indicatore di Attività, misurata sulla ripresa ed il riavvio del percorso di completamento della procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG): monitoraggio percorso e procedura conseguente alla deliberazione inerente le osservazioni (Delib. G.M. 185/2018).	01/01/2022	SI	100,00

**Totale: 100,00**

AZIONI															
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC		
Ripresa e completamento della procedura di approvazione del nuovo Piano Urbanistico Generale (PUG).	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		

STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale**

04.00.00 Linea di Mandato

SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.

04.03.00 Obiettivo Strategico

Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 50,00

CODIFICA: 04.03.01

OBIETTIVO: **Applicazione misure volte a ridurre il consumo di gas e utili a realizzare il risparmio energetico (Nota DFP 2/2022).**

TIPOLOGIA:

Applicazione misure volte a ridurre il consumo di gas e utili a realizzare il risparmio energetico (Nota DFP 2/2022).

RESPONSABILE

Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

Missione

17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche

Programma

1 - Fonti energetiche

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	217	Indicatore di Efficienza, misurata sull'applicazione di misure volte a ridurre il consumo di gas e utili a realizzare il risparmio energetico (Nota DFP 2/2022).	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Applicazione di misure volte a ridurre il consumo di gas e utili a realizzare il risparmio energetico (Nota DFP 2/2022).	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Pier Paolo Camporeale

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

04.00.00 Linea di Mandato	SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.
04.03.00 Obiettivo Strategico	Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

<b>TIPO OBIETTIVO:</b> Obiettivo Operativo	<b>PESO:</b> 50,00	<b>CODIFICA:</b> 04.03.02
--	--------------------	---------------------------

<b>OBIETTIVO:</b> Azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	<b>TIPOLOGIA:</b> Trasversale
---	-------------------------------

Azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.

<b>RESPONSABILE</b>	Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)
---------------------	--

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1 - Fonti energetiche

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	216	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed iniziative per favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pier Paolo Camporeale; Giuseppe Mandrone														

<b>STAKEHOLDER</b>
--------------------



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

04.00.00 Linea di Mandato

SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.

04.04.00 Obiettivo Strategico

Ripresa e potenziamento delle Azioni e degli interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 04.04.01

OBIETTIVO: **Potenziamento delle Azioni e degli interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.** TIPOLOGIA:

Potenziamento delle Azioni e degli interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.

RESPONSABILE Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 5,00)

ORGANIGRAMMA SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI

Missione

Programma

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

2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza produttiva	64	Indicatore di Efficienza produttiva, misurata sulla predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.	01/01/2022	SI	100,00

**Totale: 100,00**

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Ripresa e potenziamento delle Azioni e degli interventi per la predisposizione dei Piani di Rigenerazione Urbana.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

04.00.00 Linea di Mandato	SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.
04.05.00 Obiettivo Strategico	Difesa delle coste e dell'arenile dall'erosione marina.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	100,00	CODIFICA:	04.05.01
-----------------	---------------------	-------	--------	-----------	----------

**OBIETTIVO:** Svolgere una più incisiva difesa della fascia costiera dall'erosione marina.  
 Svolgere una più incisiva difesa della fascia costiera dall'erosione marina.

**TIPOLOGIA:**

**RESPONSABILE** Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

**ORGANIGRAMMA** SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1 - Difesa del suolo

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza produttiva	27	Indicatore di attività e di efficienza, misurate sulla continuazione e lo sviluppo dei lavori per la difesa del litorale e per la protezione della linea di costa a sud ed a nord dell'abitato di Margherita di S.	01/01/2022	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed iniziative per la difesa delle coste e dell'arenile dall'erosione marina.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale**

04.00.00 Linea di Mandato SVILUPPO URBANISTICO ED AMBIENTE.

04.06.00 Obiettivo Strategico Ottimizzazione delle risorse finanziarie, previste dal PNRR.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 04.06.01

OBIETTIVO: **Ottimizzazione delle risorse finanziarie, previste dal PNRR.**

TIPOLOGIA:

Ottimizzazione delle risorse finanziarie, previste dal PNRR.

RESPONSABILE Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI

Missione

Programma

10 - Trasporti e diritto alla mobilità

5 - Viabilità e infrastrutture stradali

14 - Sviluppo economico e competitività

4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità

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

2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche

1 - Fonti energetiche

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza produttiva	198	Indicatore di attività e di efficienza produttiva, misurate attraverso il Nr di progettualità presentate per valorizzare le risorse finanziarie orientandole al soddisfacimento dei bisogni del territorio.	01/01/2022	≥ 3,00	100,00

**Totale: 100,00**



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Pier Paolo Camporeale

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed iniziative per l'ottimizzazione delle risorse finanziarie, previste dal PNRR.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

#### STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.06.00 Obiettivo Strategico	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 01.06.01

OBIETTIVO: **Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.**

TIPOLOGIA: Anticorruzione, Trasparenza, Trasversale

Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

RESPONSABILE

Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 5,00), Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00), Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA

SERVIZIO AMMINISTRATIVO - CONTENZIOSO, SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZI SOCIALI, SERVIZI DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT - BIBLIOTECA COMUNALE, SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO - TRIBUTI, SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI, SERVIZIO VIGILANZA - TRASPORTI - VIABILITA', SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

Missione

Programma

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

1 - Organi istituzionali

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

6 - Ufficio tecnico

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

8 - Statistica e sistemi informativi

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 - Segreteria generale
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza gestionale	67	Indicatore di Attività e di Efficienza gestionale, misurate sulla realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.		SI	100,00

**Totale: 100,00**

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Realizzaz. delle attività e azioni previste/richieste da Piano Triennale di Prevenzione Corruzione	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

#### STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

03.00.00 Linea di Mandato	SOCIALITA'.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Pari Opportunità.
03.02.00 Obiettivo Strategico	Riconoscimento e Soddisfazione del "Bisogno Sociale".

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 30,00 CODIFICA: 03.02.01

OBIETTIVO: Ricognizione dei "Bisogni Sociali" insoddisfatti che si agitano nella Comunità Cittadina.

TIPOLOGIA:

Ricognizione dei "Bisogni Sociali" insoddisfatti che si agitano nella Comunità Cittadina.

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 25,00)

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	220	Indicatore di Efficienza, misurata sulla predisposizione e la realizzazione (entro la fine dell'anno) della "Ricognizione e Censimento dei Bisogni Sociali", soddisfatti ed insoddisfatti, che si agitano nella Comunità Cittadina.	01/01/2023	SI	40,00
Indicatore di Qualità	221	Indicatore di Qualità, efficacia ed efficienza, misurate sull'analisi dei bisogni sociali censiti e sulla predisposizione e presentazione della conseguente Relazione/Report relativa alla programmazione delle Azioni e degli interventi necessari per la loro soddisfazione.	01/01/2023	SI	60,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Predisporre ed operare (entro la fine dell'anno) la "Ricognizione dei Bisogni Sociali", soddisfatti ed insoddisfatti che si agitano nella Comunità Cittadina.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Rosa D'Alterio

#### STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

03.00.00 Linea di Mandato	SOCIALITA'.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Pari Opportunità.
03.02.00 Obiettivo Strategico	Riconoscimento e Soddisfazione del "Bisogno Sociale".

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 30,00 CODIFICA: 03.02.02

OBIETTIVO: Avvio processo d'implementazione del Protocollo Standardizzato di Accesso ai Servizi Sociali Comunali (Accesso/Analisi, Soddisfazione e Dimissione del Bisogno).

TIPOLOGIA:

Avvio processo d'implementazione del Protocollo Standardizzato di Accesso ai Servizi Sociali Comunali (Accesso/Analisi, Soddisfazione e Dimissione del Bisogno).

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 25,00)

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	222	Indicatore di Efficienza, misurata sulla predisposizione e sull'implementazione (entro la fine dell'anno) del Protocollo Standardizzato di Accesso ai Servizi Sociali Comunali (Accesso, Analisi, Soddisfazione e Dimissione del Bisogno).	01/01/2023	SI	100,00

Totale: 100,00

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Avvio processo d'implementazione del Protocollo Standardizzato di Accesso ai Servizi Sociali Comunali (Accesso/Analisi, Soddisfazione e Dimissione del Bisogno).	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Rosa D'Alterio

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio**

03.00.00 Linea di Mandato	SOCIALITA'.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Pari Opportunità.
03.02.00 Obiettivo Strategico	Riconoscimento e Soddisfazione del "Bisogno Sociale".

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 20,00

CODIFICA: 03.02.03

OBIETTIVO: **Approccio sistemico con persone vittime di violenza di genere.**

TIPOLOGIA:

Approccio sistemico con persone vittime di violenza di genere. Necessario un approccio sistemico per il contrasto alla violenza sulle donne. Tra le questioni al centro del dibattito: housing sociale, lavoro, giustizia, rigenerazione urbana.

RESPONSABILE

Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00)

Missione

12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Programma

7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Qualità	223	Indicatore di Qualità e di efficienza, misurate definendo e standardizzando/customizzando (anche applicando un protocollo di gestione standard) un approccio sistemico con le persone vittime di violenza di genere.	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Definire e standardizzare/customizzare un approccio sistemico con persone vittime di violenza di genere.	2023												

Rosa D'Alterio



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

03.00.00	Linea di Mandato	SOCIALITA'.
03.01.00	Obiettivo Strategico	Pari Opportunità.
03.02.00	Obiettivo Strategico	Riconoscimento e Soddisfazione del "Bisogno Sociale".

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo      PESO: 20,00      CODIFICA: 03.02.04

OBIETTIVO: **Organizzare eventi/conferenze che siano di supporto alle attività delle associazioni presenti sul territorio.**      TIPOLOGIA:  
 Organizzare eventi/conferenze che siano di supporto alle attività delle associazioni presenti sul territorio.

RESPONSABILE: Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00)

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	8 - Cooperazione e associazionismo

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	224	Indicatore di Efficienza ed efficacia, misurate sul Nr totale annuo di eventi/conferenze di supporto alle attività delle associazioni presenti sul territorio.	01/01/2023	≥	2,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI		ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Descrizione		2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Organizzare eventi/conferenze che siano di supporto alle attività delle associazioni presenti sul territorio.		Rosa D'Alterio												

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.02.00 Obiettivo Strategico Adozione nuovo "Regolamento per l'Accesso Civico".

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 01.02.01

OBIETTIVO: Adozione nuovo "Regolamento per l'Accesso Civico".

TIPOLOGIA:

Adozione nuovo "Regolamento per l'Accesso Civico".

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 15,00)

#### Missione

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

#### Programma

11 - Altri servizi generali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	204	Indicatore di Efficienza, misurata sulla predisposizione ed adozione del nuovo "Regolamento per l'Accesso Civico".	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

#### AZIONI

##### Descrizione

Azioni ed interventi per l'adozione del nuovo "Regolamento per l'Accesso Civico".

ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Rosa D'Alterio

#### STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.05.00 Obiettivo Strategico Digitalizzazione e Semplificazione di Processi, Servizi e Sistemi.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 25,00

CODIFICA: 01.05.02

OBIETTIVO: Sviluppo della semplificazione dei processi produttivi.

TIPOLOGIA:

Sviluppo della semplificazione dei processi produttivi.

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

#### Missione

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

#### Programma

11 - Altri servizi generali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	209	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione di azioni ed interventi per lo sviluppo della semplificazione dei processi produttivi.	01/01/2023	SI	100,00

**Totale: 100,00**

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per lo sviluppo della semplificazione dei processi produttivi.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Rosa D'Alterio

#### STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.06.00 Obiettivo Strategico	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 01.06.01

OBIETTIVO: **Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.** TIPOLOGIA: Anticorruzione, Trasparenza, Trasversale

Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 5,00), Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00), Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA SERVIZIO AMMINISTRATIVO - CONTENZIOSO, SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZI SOCIALI, SERVIZI DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT - BIBLIOTECA COMUNALE, SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO - TRIBUTI, SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI, SERVIZIO VIGILANZA - TRASPORTI - VIABILITA', SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1 - Organi istituzionali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio**

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 - Segreteria generale
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza gestionale	67	Indicatore di Attività e di Efficienza gestionale, misurate sulla realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.		SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Realizzaz. delle attività e azioni previste/richieste da Piano Triennale di Prevenzione Corruzione	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.07.00 Obiettivo Strategico	Trasparenza e Sviluppo dei Sistemi di Auditing.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 01.07.01

OBIETTIVO: **Trasparenza e Sviluppo dei Sistemi di Auditing.**

TIPOLOGIA:

L'obiettivo mira a sviluppare le attività di informazione e comunicazione pubblica, al fine di promuovere e garantire la trasparenza dell'azione amministrativa per il miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni, attraverso le seguenti azioni:

- favorire la responsabilizzazione e la trasparenza attraverso la elaborazione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità ed il suo collegamento con il Piano delle Performance. Verifica periodica delle pubblicazioni sul sito web previste dal Decreto Legislativo n.33/2013 e successivo n. 96/2016.
- rendere più efficaci i meccanismi di comunicazione interna ed esterna: l'obiettivo mira a sviluppare i sistemi di auditing al fine di aumentare la chiarezza dei dati in fase di comunicazione interna ed esterna.

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficacia	121	Indicatore di attività ed mEfficacia, misurate sulla elaborazione del Programma per la Trasparenza e l'Integrità e suo collegamento con il Piano delle Performance.		SI	50,00
Indicatore di Efficienza	122	Indicatore di Attività e di Efficienza, misurate sul potenziamento e sviluppo dei sistemi di Auditing.		SI	50,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni x favorire la responsabilizzazione e la trasparenza.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

#### STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.08.00 Obiettivo Strategico	Promozione della Cultura della Legalità.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 01.08.01

OBIETTIVO: **Promozione della Cultura della Legalità.**

TIPOLOGIA:

L'obiettivo mira a promuovere la legalità e l'interesse pubblico nella conduzione degli uffici e nelle prestazioni di lavoro dei dipendenti attraverso le seguenti azioni:

- monitoraggio sull'applicazione del Piano Anticorruzione e del codice di comportamento attraverso il costante confronto tra il responsabile anticorruzione e i Responsabili dei Servizi;
- predisposizione della relazione annuale sull'attuazione del piano;
- proposta di aggiornamento del piano triennale della prevenzione;
- attuazione dei controlli successivi sugli atti indicati dal regolamento comunale al fine di garantire un elevato standard degli atti amministrativi sotto il profilo tecnico.

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

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



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	123	Indicatore di Attività, misurata sull'elaborazione, presentazione ed approvazione (con Deliberaz. della G.M.) della Proposta di aggiornamento del piano triennale della prevenzione della corruzione.		SI	25,00
Indicatore di Efficienza gestionale	124	Indicatore Attività e di Efficienza gestionale, misurate sull'attuazione dei controlli successivi sugli atti amministrativi.		SI	25,00
Indicatore di Attività	125	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione, presentazione ed approvazione della relazione annuale sull'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione.		SI	25,00
Indicatore di Attività	126	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione delle attività di monitoraggio sull'applicazione del Piano Anticorruzione e del codice di comportamento.		SI	25,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per promozione della Cultura della Legalità.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

01.00.00 Linea di Mandato RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.  
 01.09.00 Obiettivo Strategico Redazione ed approvazione Piano Integrato di Organizzazione e Attività (P.I.A.O.).

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 01.09.01

OBIETTIVO: Redazione ed approvazione Piano Integrato di Organizzazione e Attività (P.I.A.O.). TIPOLOGIA:

Redazione ed approvazione Piano Integrato di Organizzazione e Attività 2023 2025 (P.I.A.O.).

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	212	Indicatore di Attività, misurata sulla redazione ed approvazione del Piano Integrato di Organizzazione e Attività (P.I.A.O.).	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI		ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Descrizione		2023	■	■										
Azioni ed interventi per la redazione ed approvazione Piano Integrato di Organizzazione e Attività (P.I.A.O.).		Rosa D'Alterio												

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

03.00.00 Linea di Mandato SOCIALITA'.

03.01.00 Obiettivo Strategico Pari Opportunità.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 100,00

CODIFICA: 03.01.01

OBIETTIVO: Promuovere iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori.

TIPOLOGIA:

RESPONSABILE Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 15,00)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	218	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed iniziative per promuovere iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori anche all'interno della organizzazione produttiva dell'Ente.	01/01/2023	SI	40,00
Indicatore di Efficienza	219	Indicatore di Efficienza, misurata sul Nr totale annuo di azioni ed iniziative predisposte e realizzate per promuovere iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori anche all'interno della organizzazione produttiva dell'Ente.	01/01/2023	≥	2,00 60,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Rosa D'Alterio

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Promuovere iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Rosa D'Alterio												

#### STAKEHOLDER

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.**

01.00.00 Linea di Mandato	RISANAMENTO ECONOMICO FINANZIARIO, RIORGANIZZAZIONE DELL'APPARATO BUROCRATICO COMUNALE, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.
01.06.00 Obiettivo Strategico	Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 01.06.01

OBIETTIVO: **Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.** TIPOLOGIA: Anticorruzione, Trasparenza, Trasversale

Realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

RESPONSABILE Giuseppe Mandrone (Peso valutazione: 5,00), Maurizio Lacalamita (Peso valutazione: 10,00), Pier Paolo Camporeale (Peso valutazione: 10,00), Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 20,00), Rosa D'Alterio (Peso valutazione: 10,00)

ORGANIGRAMMA SERVIZIO AMMINISTRATIVO - CONTENZIOSO, SERVIZI ALLA PERSONA - SERVIZI SOCIALI, SERVIZI DEMOGRAFICI - PUBBLICA ISTRUZIONE, TURISMO, SPORT - BIBLIOTECA COMUNALE, SERVIZIO ECONOMICO E FINANZIARIO - TRIBUTI, SERVIZIO LL. PP. - PIANIFICAZIONE GENERALE - SISTEMI INFORMATICI - COMMERCIO - PATRIMONIO - CIMITERO, SERVIZIO AMBIENTE - MANUTENZIONI (Affidamento Servizi e Forniture) - VERDE PUBBLICO - PIANI ATTUATI, SERVIZIO VIGILANZA - TRASPORTI - VIABILITA', SEGRETARIO GENERALE - AUDITING E SISTEMA DEI CONTROLLI

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	1 - Organi istituzionali
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 - Segreteria generale
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	7 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza gestionale	67	Indicatore di Attività e di Efficienza gestionale, misurate sulla realizzazione di tutte le attività e le azioni previste/richieste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.		SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Realizzaz. delle attività e azioni previste/richieste da Piano Triennale di Prevenzione Corruzione	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

#### STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.

03.00.00 Linea di Mandato SOCIALITA'  
 03.03.00 Obiettivo Strategico Cultura e Spettacoli. Biblioteca Comunale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 40,00 CODIFICA: 03.03.01

OBIETTIVO: Predisposizione e realizzazione di Spettacoli e/o "Eventi Culturali". TIPOLOGIA:

Predisposizione e realizzazione di Spettacoli e/o "Eventi Culturali".

RESPONSABILE Totaro Eva F. (Peso valutazione: 20,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	225	Indicatore di Efficienza, misurata sul Numero totale degli eventi organizzati nell'anno dai servizi culturali.	01/01/2023	≥	3,00 100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Predisposizione e realizzazione di Spettacoli e/o "Eventi Culturali".	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Totaro Eva F.													

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.

03.00.00 Linea di Mandato SOCIALITA'  
 03.03.00 Obiettivo Strategico Cultura e Spettacoli. Biblioteca Comunale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 20,00 CODIFICA: 03.03.02

OBIETTIVO: **Verifica del grado di fruizione della Biblioteca Comunale.**  
 Verifica del grado di fruizione della Biblioteca Comunale.

TIPOLOGIA:

RESPONSABILE Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00)

Missione	Programma
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	226	Indicatore di Efficienza, misurata sulla verifica (entro la fine dell'anno in corso) del grado di fruizione della Biblioteca Comunale e sulla predisposizione e presentazione conseguente Report su grado fruizione Biblioteca Comunale.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Verifica del grado di fruizione della Biblioteca Comunale.	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Totaro Eva F.													

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.

03.00.00 Linea di Mandato SOCIALITA'  
 03.03.00 Obiettivo Strategico Cultura e Spettacoli. Biblioteca Comunale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 40,00 CODIFICA: 03.03.03

OBIETTIVO: Predisposizione e realizzazione di "Inviti alla Lettura" e/o "Rassegne Letterarie e Poetiche". TIPOLOGIA:

Predisposizione e realizzazione di "Inviti alla Lettura" e/o "Rassegne Letterarie e Poetiche".

RESPONSABILE Totaro Eva F. (Peso valutazione: 20,00)

Missione	Programma
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	227	Indicatore di Efficienza, misurata sul Nr totale annuo di "Inviti alla Lettura" e/o "Rassegne Letterarie e Poetiche" predisposti e realizzati.	01/01/2023	≥ 2,00	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI															
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC		
Predisposizione e realizzazione di "Inviti alla Lettura" e/o "Rassegne Letterarie e Poetiche".	2023														
		Totaro Eva F.													

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.

06.00.00 Linea di Mandato TURISMO ED INFRASTRUTTURE.

06.01.00 Obiettivo Strategico Sviluppo del Turismo e Promozione del Territorio.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 30,00

CODIFICA: 06.01.01

OBIETTIVO: **Migliorare la qualità della nostra offerta turistica.**

TIPOLOGIA:

Migliorare la qualità della nostra offerta turistica.

RESPONSABILE Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	232	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione di attività ed iniziative per l'incentivazione del turismo, anche incrementando l'attrattività del territorio e pubblicizzando l'immagine della Città.	01/01/2023	NO	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per migliorare la qualità della nostra offerta turistica.	2023													
Totaro Eva F.														

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.

06.00.00 Linea di Mandato TURISMO ED INFRASTRUTTURE.

06.01.00 Obiettivo Strategico Sviluppo del Turismo e Promozione del Territorio.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 40,00

CODIFICA: 06.01.02

OBIETTIVO: Individuare un target meglio definito di Turismo da promuovere.

TIPOLOGIA:

Individuare un target meglio definito di Turismo da promuovere.

RESPONSABILE Totaro Eva F. (Peso valutazione: 20,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	233	Indicatore di Efficienza, misurata sulla individuazione e la definizione (a mezzo Report da presentare agli Organi di Governo comunale) di un target meglio definito di Turismo da promuovere.	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per individuare un target meglio definito di Turismo da promuovere.	2023													
Totaro Eva F.														

STAKEHOLDER



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Totaro Eva F.

06.00.00 Linea di Mandato TURISMO ED INFRASTRUTTURE.

06.01.00 Obiettivo Strategico Sviluppo del Turismo e Promozione del Territorio.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo

PESO: 30,00

CODIFICA: 06.01.03

OBIETTIVO: Arricchire il bagaglio esperienziale del turista "ospite".

TIPOLOGIA:

Arricchire il bagaglio esperienziale del turista "ospite".

RESPONSABILE Totaro Eva F. (Peso valutazione: 10,00)

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

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	234	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed iniziative per arricchire il bagaglio esperienziale del turista "ospite".	01/01/2023	SI	100,00
<b>Totale:</b>					<b>100,00</b>

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Sviluppo di azioni ed iniziative per arricchire il bagaglio esperienziale del turista "ospite".	2023	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Totaro Eva F.														

STAKEHOLDER

## 02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)

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

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

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

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

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;

- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

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

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

Obiettivi generali del Piano:

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. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

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 Margherita di Savoia 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 eventuali ostacoli che impediscono 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 Margherita di S. 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 Margherita di Savoia intende raggiungere nel triennio 2023/2025 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023:

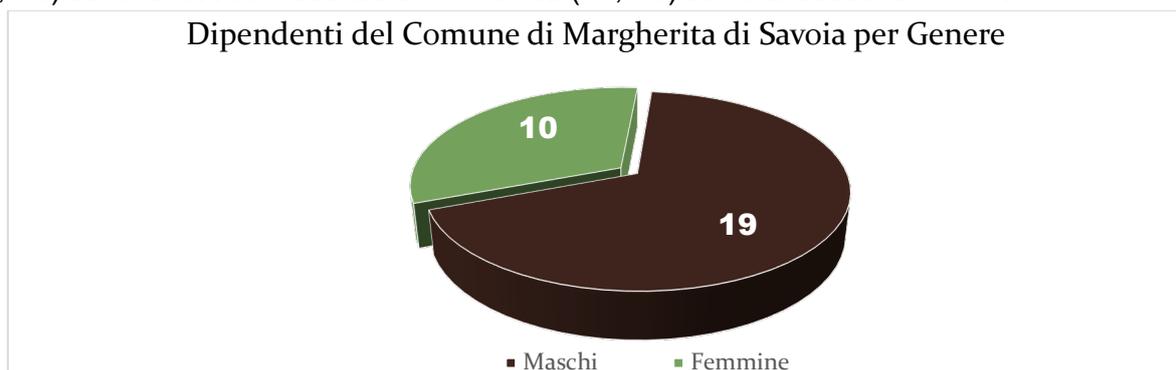
Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato, presso il Comune di Margherita di S., alla data del 1° gennaio 2023, sono in servizio n°29 unità lavorative, di cui:

- n° 2 di categ. giuridica B1;
- n° 18 di categ. giuridica C;
- n° 9 di categ. giuridica D;

Alle 29 unità di personale a tempo indeterminato si aggiungono le seguenti ulteriori unità:

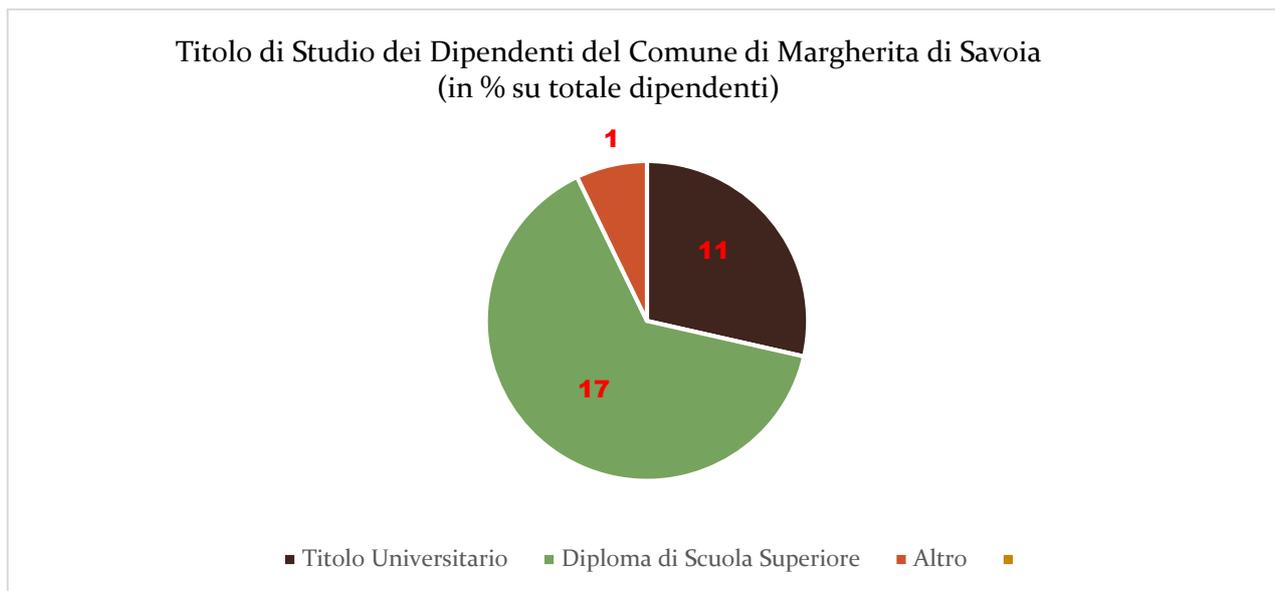
- n°1 Segretario Generale.

Delle 29 unità di personale non dirigenziale del Comune di Margherita di Savoia, n°18 unità (62,1%) sono di sesso maschile e n°11 unità (37,9%) sono di sesso femminile.



L'età media dei dipendenti del Comune di Margherita di S. è di 49,6 anni (52,4 anni per il sesso maschile e 47,5 anni per il sesso femminile).

Volendo esaminare i titoli di studio in possesso dalle 29 unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato del Comune di Margherita di Savoia, risulta che n°11 sono in possesso di un titolo di studio universitario, n°17 sono in possesso di un diploma di scuola superiore, n°1 sono in possesso della Licenza media inferiore:



Sono stati analizzati anche i valori delle posizioni organizzative per "Genere"; risulta che, per quanto riguarda il valore medio delle posizioni organizzative i cui responsabili sono dipendenti di sesso maschile è pari ad euro 12.100,00 mentre il valore medio delle posizioni organizzative i cui responsabili sono dipendenti di sesso femminile è pari ad euro 10.710,00.

Sono stati analizzati anche i valori delle specifiche responsabilità per "genere"; risulta che, per quanto riguarda i valori medi delle specifiche responsabilità i cui responsabili sono dipendenti di sesso maschile il valore è pari ad euro 2.058,00 mentre i valori medi delle specifiche responsabilità i cui responsabili sono dipendenti di sesso femminile, il valore è pari ad euro 2.600,00:



Considerato che ***l'organico del Comune di Margherita di Savoia presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne***, il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà orientato a rafforzare e presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

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

**Obiettivo n. 1: Istituzione ed Insediamento della Commissione Unica di Garanzia (C.U.G.):**

**→ Azione positiva 1.1: Istituzione ed Insediamento della C.U.G.**

Istituzione ed Insediamento della Commissione Unica di Garanzia.

**Timing: da completarsi entro l'Anno 2023**

**Obiettivo n. 2: Favorire la crescita professionale e di carriera valorizzando le differenze e le potenzialità all'interno dell'ente:**

**→ Azione positiva 2.1: formazione differenziata**

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

**→ Azione positiva 2.2: favorire la più ampia partecipazione del personale**

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

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

Individuare specifiche tematiche da prevedere nel Piano della Formazione.

**Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025**

**Obiettivo n. 3: Azioni di sostegno e conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.**

**→ Azione positiva 3.1: welfare aziendale**

Promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente.

**→ Azione positiva 3.2: forme di flessibilità del lavoro**

Analisi del concreto utilizzo delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro al fine di valutare ed implementare modifiche ai modelli vigenti e/o sperimentazioni di nuovi modelli orari.

**Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025**

**Obiettivo n. 4: Potenziare gli strumenti di informazione, analisi e programmazione in un'ottica di genere e finalizzati alla promozione delle pari opportunità.**

**→ Azione positiva 4.1: formazione e iniziative sulla sicurezza sulla pari opportunità e sullo stress sul posto di lavoro**

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

**Timing: Anni 2023 – 2024 - 2025**

**Obiettivo n. 5: Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo.**

**→ Azione positiva 5.1: Benessere Organizzativo**

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

**Timing: da completarsi entro l'Anno 2023**

**Obiettivo n. 6: discriminazioni: Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo**

**→ Azione positiva 6.1: 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 6.2: 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 2024 – 2025 – 2026**

### **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, velocizzazione delle procedure, semplificazione, 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 Margherita di S. ha istituito nell'anno 2021, con provvedimento della Segretaria Generale, un apposito gruppo di lavoro intersettoriale avente ad oggetto "Semplificazione e Digitalizzazione: Agenda 2021- 2023", agenda che ha avuto ed avrà il compito specifico di meglio e più dettagliatamente definire gli interventi prioritari, le azioni di semplificazione, l'eliminazione di vincoli burocratici e il taglio dei costi per imprese e cittadini, definendo obiettivi, risultati attesi, responsabilità e tempi di realizzazione, anche con il coinvolgimento degli stessi cittadini, delle imprese e delle loro associazioni.

Il Gruppo di Lavoro è presieduto e diretto dal R.T.D. (Responsabile Transizione Digitale), Arch. Pierpaolo Camporeale, che ne convoca le riunioni.

Il suddetto gruppo, insieme ai dirigenti di settore, avrà ancora il compito di definire (entro la fine dell'anno 2023):

- 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.

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.

Non vi sono, al momento, servizi comunali il cui accesso è garantito con l'utilizzo dello SPID. Tutti i pagamenti per l'erogazione dei servizi comunali che prevedono il pagamento di un corrispettivo consentono di effettuare lo stesso a mezzo delle App "PagoPa" e "IO":

Relativamente 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 semplificare (riduzione termini da 30 gg a 15 gg)
Risorse umane	Procedimento selettivo per assunzione di dipendente con rapporto di lavoro subordinato	Procedimento da digitalizzare
	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	Il 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).
Servizi sociali, sanitari e per l'integrazione	Sussidi economici erogati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione

Settore	Procedimento amministrativo	Note
Area Amministrativa e Finanziaria	Rimborsi a contribuenti – riversamenti a Comuni competenti – sgravi di quote indebite e inesigibili di tributi comunali	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Mandato di pagamento	Digitalizzato - Il conferimento della validità giuridica è attribuito dalla firma digitale.
	Richieste di accesso agli atti	Processo da digitalizzare: garantire agli utenti la possibilità di esercitare per via telematica il diritto di accesso, in ogni fase di tale procedimento, compresa la formazione ed invio di copie digitali e duplicati di documenti informatici, con l'esclusione delle sole ipotesi in cui ciò sia impossibile o si riveli inopportuno.
Lavori pubblici e manutenzione della città	Prontuario delle opere minori	Da semplificare: regolamentare gli interventi minori tipo la realizzazione di pergolati, tettoie, pavimentazioni all'aperto ecc. cosicché quelli in conformità al prontuario possano essere realizzati senza alcun titolo abilitativo/comunicazione.
	Risposte ad istanze varie (di cittadini, di enti, esposti, segnalazioni ecc.)	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
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.
Lavori pubblici e manutenzione della città	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

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Ambiente, edilizia privata ed attività produttive	Autorizzazione allo scarico di acque reflue domestiche	Procedimento da semplificare (riduzione termini da 90 gg a 60 gg)
Cultura, sport, giovani e promozione della città	Concessione a terzi di contenitori culturali e/o sportivi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Servizi educativi	Rilascio "buoni libro"	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Polizia locale, sicurezza urbana e protezione civile	Autorizzazione giornaliera (pass) ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazione in deroga al divieto di transito per veicoli superiori a 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazione ZTL per mezzi superiori 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazioni temporanee ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Concessione di contributi ad associazioni di volontariato e promozione sociale che operano in collaborazione con la Polizia Locale	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Riconoscimento Rateazione sanzioni amministrative pecuniarie	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

**Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 35% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente. Entro la fine dell' anno (2023) si prevede di arrivare e, forse, superare il 45%.**

Rispetto alla misurazione puntuale dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi, per gli anni 2023 e 2024 l'ente si impegna - in via iniziale e sperimentale - a misurare e rendicontare i tempi effettivi di conclusione degli stessi.

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

<b>AREA</b>	<b>PROCEDIMENTO</b>	<b>TEMPI DI CONCLUSIONE</b>
Personale	Procedure Concorsuali	Max 180 giorni
Affari Generali, Amministrativa, Finanziaria.	Vari	Max 15 giorni
Segreteria Generale Affari Generali, Amministrativa, Finanziaria. Personale Urbanistica, Edilizia Pubblica e Privata, SUAP – SUE, LL.PP.	Tutti i procedimenti non diversamente specificati	Come da vigenti disposizioni di legge.
	Piani e Strumenti di Programmazione	Da 180 a 270 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Infraso­glia 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 Margherita di S. intende porre ancora in essere per realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:

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

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

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

## 02.02.05. Programmazione e misurazione delle azioni per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

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

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

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

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

**Timing: Anni 2023 – 2024 – 2025**

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

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

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

**Timing: Anni 2023 – 2024 – 2025**

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

INDICATORE	<i>Baseline</i>	<i>Target</i>
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti		
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno		
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia		
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui		
Gestione di cassa/Utilizzo anticipazione		
Indebitamento in rapporto con entrate correnti		
Redditività del patrimonio		

## **02.03 Sottosezione Anticorruzione - Aggiornamento del PTPCT**

### **02.03.01. Parte generale**

#### **La prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico**

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, siano tali misure inserite nel PIAO, siano esse collocate nei PTPCT, o ad integrazione dei MOG 231, nel caso dei soggetti privati che adottano tale Modello in attuazione del d.lgs. n. 231/2001. Obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR.

Ciò significa anche ridurre gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, "evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica".

Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, di cui più volte l'Autorità ha evidenziato l'importanza negli atti di regolazione e nei PNA, non devono tuttavia andare a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

***Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una***

***politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.***

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche. Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi presupposto per la creazione di valore pubblico anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

***In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.***

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

### **Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

**Il PNA 2022** rileva, in riferimento alla elaborazione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, che "Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni che sono contenute nel D.M. n. 132/2022.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del

valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Per favorire la creazione di valore pubblico, un'amministrazione dovrebbe prevedere obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, quali ad esempio:

rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni
miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio
individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance
integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente
rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale
coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

L'ANAC ha disposto (con il PNA 2022) che nella P.A. si rafforzino ulteriormente le misure antiriciclaggio, impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta in cui potessero incorrere all'interno della pubblica amministrazione, e delle stazioni appaltanti, evidenziando il legame tra battaglia antiriciclaggio e lotta anticorruzione e sottolineando la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici (di conseguenza, le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche),

**si dispone, con il presente documento, che per ogni appalto o pubblica fornitura, il cui bando è riferito ad appalto di beni/prodotti/servizi destinati al Comune di Margherita di Savoia, si proceda alla individuazione del titolare effettivo delle società che concorrono a detti appalti e/o forniture pubbliche.**

Restano, inoltre, confermati (perché coerenti ed in linea con gli obiettivi innanzi esposti indicati nel PNA 2022) gli obiettivi in materia di corruzione e trasparenza già indicati ed approvati con la deliberazione della G.M. n. 45 del 27/04/2022, ad oggetto **"Aggiornamento Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - P.T.P.C.T. 2022 – 2024"**:

- ❖ ottimizzazione dei processi interni, standardizzazione, incremento del grado di automazione e digitalizzazione degli atti e dei procedimenti amministrativi di tutti i servizi e uffici comunali, specie delle direzioni tecniche, con aggiornamento degli atti normativi interni alle normative sopravvenute, anche di matrice comunitaria;
- ❖ la crescita diffusa e l'innalzamento del senso collettivo della legalità come valore pubblico da promuovere;
- ❖ rafforzamento dell'azione di vigilanza d'ufficio e di monitoraggio per contrastare l'insorgere di fenomeni corruttivi;
- ❖ l'incremento in termini quantitativi e qualitativi della formazione, specie in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dei dipendenti;
- ❖ miglioramento della metodologia di valutazione del rischio corruttivo;
- ❖ l'implementazione progressiva del flusso dei dati e informazioni, anche non obbligatori, per la pubblicazione in Amministrazione Trasparente intesa come promozione di maggiori livelli di trasparenza e accessibilità informatica in senso generale;
- ❖ la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno;

- ❖ prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza e del miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate;
- ❖ interazione e coordinamento tra presidi anticorruzione e antiriciclaggio.

## Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
<p>Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n 190/2012)</p> <p><b>Sindaco</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190).</li> </ul>
<p><b>Giunta Municipale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti. Adotta, inoltre, tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.</li> <li>- Assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate.</li> </ul>
<p><b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione</b></p> <p><b>RPCT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• predisporre il documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (d'ora in poi, "documento di pianificazione"), integrato con le altre sezioni del PIAO;</li> <li>• verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012) e propone le necessarie modifiche del PTCT, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);</li> <li>• comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);</li> <li>• definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, su proposta dei dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;</li> <li>• riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);</li> <li>• compila e dispone la pubblicazione sul sito web dell'Ente della relazione annuale sulle attività di prevenzione svolte;</li> <li>• trasmette al Nucleo di Valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);</li> <li>• segnala eventuali disfunzioni al Nucleo di Valutazione (OIV) e segnala all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste;</li> <li>• verifica l'idoneità del documento di pianificazione e propone modifiche quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Ente;</li> <li>• verifica l'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione nel suo insieme attraverso il monitoraggio e riesame dello stesso;</li> <li>• verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti a rischi corruttivi;</li> <li>• provvede agli adempimenti previsti da ANAC per l'acquisizione e il monitoraggio dei documenti di pianificazione attraverso piattaforma informatica;</li> <li>• vigila sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate;</li> <li>• risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi;</li> <li>• riceve le segnalazioni di whistleblowing e le gestisce secondo la procedura approvata.</li> <li>• al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);</li> <li>• può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);</li> <li>• può essere designato quale "gestore" delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).</li> </ul> <p>[Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la trasparenza (acronimo RPCT) del Comune di Margherita di Savoia è il Segretario Generale titolare, Avv. Rosa D'Alterio, all'uopo nominata con Decreto del Sindaco n.252. del 05/12/2018].</p>

## Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Soggetti	Compiti e Responsabilità
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• propongono all'RPC le misure di prevenzione, con particolare riguardo a quelle specifiche;</li> <li>• assicurano l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati e verificano le ipotesi di violazione facendone tempestiva comunicazione all'RPCT e all'UPD entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti;</li> <li>• adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ordinaria e funzionale, nonché l'avvio della rotazione straordinaria entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti dei dipendenti assegnati (anche ai fini dell'art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• attuano, con responsabilità personale, le misure generali e specifiche contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. e rispondono dell'attuazione delle stesse da parte di tutto il personale loro assegnato (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012), con attuazione infrannuali del monitoraggio di I livello delle misure, certificandolo in sede di autovalutazione;</li> <li>• effettuano con cadenza semestrale, attestandolo di averlo effettuato nel report semestrale infrannuale, il monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'Ente assumono decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento all'erogazione di contributi, sussidi, etc. ed i beneficiari delle stesse;</li> <li>• provvedono alla tempestiva eliminazione delle anomalie e ad informare d'ufficio, con eguale cadenza temporale, il Responsabile dell'Anticorruzione circa le misure attuative adottate;</li> <li>• propongono al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, entro il 10 Marzo di ogni anno ed a valere per l'anno, il piano annuale di formazione del proprio settore anche con eventuale riferimento alle materie inerenti alle attività a rischio di corruzione individuate;</li> <li>• con riferimento agli obblighi di trasparenza, i Dirigenti costituiscono la diretta fonte informativa dei dati da pubblicare (art 43, comma, D. Lgs. n. 33/2013), e sono direttamente e personalmente responsabili della veridicità e qualità del contenuto dei dati pubblicati e del loro costante aggiornamento in corso d'anno, provvedendo a tanto (tramite i referenti di pubblicazione) "tempestivamente" (e comunque non oltre 7 giorni lavorativi dall'adozione degli atti nel corso dell'anno, laddove non venga stabilito dal Piano o dalla legge un diverso più lungo termine), alla pubblicazione dei dati e/o delle informazioni obbligatorie, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal presente Piano, avvalendosi dei dipendenti nominati referenti e comunicati / confermati all'inizio dell'anno al Responsabile della Trasparenza;</li> <li>• controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico, effettuando l'istruttoria di competenza in relazione alla tipologia di richiesta sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016;</li> <li>• per il necessario monitoraggio di I livello attribuito dal Piano ai Dirigenti redigono in corso d'anno e trasmettono d'ufficio all'RPCT e all'OIV n. 2 report infrannuali, dei quali il 1° dovrà pervenire all'RPCT e all'OIV alla data del 15 Giugno di ogni anno ed il 2 alla data ultima del 30 Novembre di ogni anno che viene opportunamente anticipata rispetto al termine di fine d'anno per consentire all' RPCT di acquisire in tempo utile all'istruttoria i dati necessari per svolgere la relazione di fine anno sull'attività svolta , stabilita dalla Legge n. 190 2012, al 15 Dicembre, salvo eventuali differimenti dell'ANAC. Si precisa che in sede di 2° report semestrale i Dirigenti e/o il Comandante della P.L. dovranno attestare e rendicontare in autovalutazione all'RPCT anche eventuali attività poste in essere in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché eventuali fattori di criticità e/o rischio emersi a fine anno con le correlative iniziative e misure gestionali assunte nel mese di dicembre, così da assicurare la continuità del monitoraggio in corso d'anno.</li> </ul> <p><i>I Dirigenti hanno l'obbligo, direttamente e indirettamente tramite i loro dipendenti e i dipendenti nominati referenti delle pubblicazioni, di svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile Anticorruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). In particolare, devono trasmettere al responsabile per la prevenzione della corruzione, con cadenza "semestrale" e con un report infrannuale, le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando all'RPCT le eventuali criticità e qualsiasi anomalia accertata, costituente mancata attuazione del piano. Di tali informazioni ricevute il responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto nella adozione del proprio rapporto annuale.</i></p> <p><u>(Le omissioni, i ritardi, le carenze e le anomalie rispetto agli obblighi previsti nel presente Piano costituiscono elementi di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare del dirigente e saranno segnalate all'OIV per l'incidenza sulla valutazione della Performance dirigenziale).</u></p>

## Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Soggetti	Compiti e Responsabilità
<p><b>Il Delegato del RPCT alla Trasparenza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• supporta il Segretario nella sua attività di aggiornamento annuale dei Piani e per il funzionamento del sistema di rilevazione dei controlli interni di qualità dell'Ente come segretario della SIC;</li> <li>• supporta il Segretario in tutti gli adempimenti collegati alla verifica dell'attuazione in corso d'anno delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle criticità emergenti nella Sezione Amministrazione Trasparente;</li> <li>• redige e trasmette d'ufficio all' RPCT un report sull'andamento, in corso d'anno, dei flussi informativi di pubblicazione per le varie Sottosezioni e griglie di Amministrazione Trasparente, segnalando dati (in percentuali) di completezza dei flussi informativi da parte dei vari servizi, anomalie, criticità e inadempimenti e suggerendo misure tempestive e correttive per gli Uffici ed i Servizi;</li> <li>• effettua controlli a campione in corso d'anno sulla Sezione Trasparenza (anche tramite visure congiunte con l'RPCT), con comunicazione successiva del report di controllo agli uffici interessati e per conoscenza all'OIV per l'adozione delle urgenti misure correttive.</li> </ul>
<p><b>Struttura di Supporto al RPCT Referenti delle pubblicazioni</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• supportano il Segretario Generale e RPCT nell'attività di interrelazione e connessione per il monitoraggio della macrostruttura organizzativa dell'Ente in ordine all'attuazione del presente Piano, sia ai fini delle misure di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza;</li> <li>• attività collaborativa e di supporto, referente ed informativa nei confronti del RPCT in materia di monitoraggio inerente agli obblighi di rotazione del personale;</li> <li>• esercitano funzioni di raccordo ed ausilio tra i vari responsabili dei Servizi o di singoli uffici tenuti agli obblighi di pubblicità secondo le declaratorie approvate;</li> <li>• segnalano tempestivamente al delegato della Trasparenza (e comunque entro 5 giorni lavorativi) le necessarie ed urgenti misure correttive e/o d'intervento sugli uffici e servizi interessati da assumere, al fine di garantire il flusso costante delle pubblicazioni in corso d'anno.</li> </ul> <p>(Tenuto conto dal sottodimensionamento dell'organico, tuttora presente, non è stata creata alcuna struttura organizzativa di supporto, pur tuttavia il Servizio Affari Generali della Segreteria Generale, annovera insieme ad altre funzioni anche il supporto al RPCT).</p>
<p><b>Altre figure</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Responsabile AUSA</b> (Anagrafe unica delle stazioni appaltanti): è individuato nella persona del Responsabile del Servizio Gare e Contratti PO del Comune di Margherita di Savoia.</li> <li><b>2. Responsabile per la protezione dei dati (RPD):</b> con Decreto Sindacale è stato nominato RDP il segretario generale dott.ssa Rosa D'Alterio, tuttavia si sta valutando la opportunità di evitare conflitti di interessi tra i ruoli alla predetta affidati e di nominare con contratto di servizi persona giuridica esterna all'Ente ed è da ritenersi figura di riferimento anche per il RPCT (PNA 2019, pag. 98), come (ad esempio) nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato nelle cui ipotesi può essere chiamato a fornire funzioni di supporto e collaborazione al RPCT..</li> </ol>
<p><b>O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipa al processo di gestione del rischio;</li> <li>• verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni in tema di prevenzione della corruzione;</li> <li>• verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata all'attuazione del PTPC dell'anno di riferimento.</li> <li>• verifica che i dirigenti prevedano, tra gli obiettivi da assegnare ai propri collaboratori, anche il perseguimento delle attività ed azioni previste dal Piano;</li> <li>• svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</li> <li>• esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall' amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• ha la facoltà di richiedere, al responsabile anticorruzione, informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;</li> </ul>

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</li> <li>• propone al RPCT l'adeguamento del Codice di comportamento e vigila sull'esecuzione del Codice di comportamento da parte dei dipendenti all'interno dell'Ente, con obbligo dei componenti di segnalare entro 3 giorni lavorativi le inosservanze al Presidente dell'UPD/RPCT e al Servizio Personale, attivando contestualmente i provvedimenti disciplinari di competenza;</li> <li>• si attiva nei casi di comunicazioni affinché, nel rispetto del principio del contraddittorio, il RPCT inoltri all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'OIV, relativamente ai dipendenti, P.O. e Capi Servizio e/o Dirigenti, comunicazione circa i soggetti che non hanno attuato correttamente le misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</li> </ul>
Le P.O. ed i Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipano al processo di gestione del rischio;</li> <li>• osservano le misure contenute nel P.T.P.C. T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);</li> <li>• segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione;</li> <li>• sono obbligate, a decorrere dal 2020, alle dichiarazioni annuali di inconferibilità e/o incompatibilità con le stesse modalità stabilite per i Dirigenti.</li> </ul>
Collaboratori a qualsiasi titolo e personale a tempo determinato dell'Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T e nel nuovo Codice di Comportamento;</li> <li>• segnalano le situazioni di illecito</li> </ul>

### La struttura a disposizione del RPCT e il modello organizzativo

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è in carico al **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**, individuato nella figura del **Segretario Generale, Avv. Rosa D'Alterio**.

L' RPCT è supportato nella propria attività dal Servizio Affari Generali della Segreteria Generale che annovera, insieme ad altre funzioni, anche il supporto al RPCT.

### Processo e modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il PTPC/Sottosezione PIAO 2023/2025 si basa sulle realizzazioni dei precedenti Piani, costituendone il naturale proseguimento e sviluppo, confermando in particolare l'impianto del Piano 2021/2023, con cui è stato implementato il nuovo sistema di valutazione del rischio previsto nell'allegato 1 al PNA 2019. Il presente PTPC è quindi redatto secondo le indicazioni dell'ANAC ed in particolare del PNA 2019.

Ai fini dell'aggiornamento, è stato svolto un percorso di consultazione di stakeholders esterni all'amministrazione, in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione e alle direttive dell'ANAC. Il Comune di Margherita di Savoia ha pubblicato sul sito istituzionale dell'ente in

home page un avviso con il quale i soggetti pubblici, cittadini singoli o associati sono stati invitati a presentare proposte o suggerimenti sul PTPC vigente, allo scopo di contribuire all'individuazione delle misure preventive anticorruzione. Entro la data prestabilita del 27 gennaio 2023 non sono pervenuti riscontri, suggerimenti o osservazioni.

Il Comune di Margherita di S., già nel Piano 2018-2020, con Deliberazione di G.M. n. 48/2018, ha unificato in un solo strumento il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (PTPC) e il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità (PTTI), in aderenza alle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013. Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ha cessato di essere un documento autonomo e, in attuazione delle indicazioni fornite dalla Legge n. 190/2012, nel testo in vigore, è diventato a tutti gli effetti una sezione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

A norma dell'art. 1 comma 8, legge 190/2012, come modificato dall'art. 41 comma 1 lett. g) del d.lgs. 97/2016 "gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione".

Come previsto dall'ANAC (da ultimo PNA 2019), deve essere assicurato il necessario coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico gestionale dell'Ente (DUP, PEG/PDO/PDP) adottati dagli organi politici dell'ente. Nei suddetti documenti di programmazione dell'ente sono riportati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, declinati in obiettivi operativi. Gli obiettivi strategici del presente Piano sono indicati nella sezione Trasparenza.

Il legame tra gli atti di programmazione strategico-gestionale e il PTPCT è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in cui si prevede che il Nucleo di valutazione deve verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance, oltre che l'adeguatezza dei relativi indicatori. Inoltre, la stessa norma stabilisce che il Nucleo di Valutazione utilizza i dati e le informazioni relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati.

L'integrazione tra il PTPCT e il ciclo della performance, si attua inserendo le azioni di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Piano della performance nel duplice versante della:

1. performance organizzativa (articolo 8 del D. Lgs 150/2009), con particolare riferimento:

- all'attuazione del Piano e delle misure di prevenzione in esso descritte, nonché alla misurazione del loro effettivo grado di attuazione, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

2. performance individuale (articolo 9 del D. Lgs 150/2009), inserendo:

- a) nel Piano della performance gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori;
- b) gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale formato che opera nei settori esposti alla corruzione.

Nella Relazione della performance (articolo 10 del D. Lgs 150/2009), a consuntivo e con riferimento all'anno precedente sono esposti i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. I risultati esposti servono, dal canto loro, a che il Comune, su azione del Responsabile della prevenzione della corruzione, effettui:

- un'analisi per comprendere le ragioni e le cause in base alle quali si sono verificati degli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- l'individuazione delle misure correttive, sia in relazione alle misure definite obbligatorie, sia a quelle ulteriori, anche in coordinamento con il personale dirigenziale;
- l'inserimento delle misure correttive negli aggiornamenti annuali del Piano Triennale.

Nel Comune di Margherita di Savoia, l'integrazione e la coerenza tra il PTPCT e il Piano della Performance risulteranno realizzati con la previsione, nel Piano della Performance, dei seguenti obiettivi trasversali, oggetto di valutazione dei Dirigenti e dei Responsabili di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato:

1) Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza: attuazione delle misure generali e specifiche in esso descritte. L'obiettivo è accompagnato da un'attività di monitoraggio finalizzata alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione delle misure, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti. Allo scopo, il modulo di monitoraggio in uso nell'Ente verrà aggiornato avendo a riferimento l'analogo modulo, messo a disposizione dall'ANAC sulla piattaforma accessibile dal sito della stessa Autorità;

2) Implementazione, di prossima realizzazione, di un sistema informatizzato di monitoraggio dello stato di attuazione dei lavori pubblici sotto il profilo della programmazione, affidamento, esecuzione (ultimazione, collaudi, conto finale), contabilizzazione dell'opera e la Gestione Finanziaria (capitoli di bilancio, impegni, pagamenti). In particolare, attraverso il redigendo

sistema informativo gli uffici potranno monitorare le procedure di realizzazione di un'opera pubblica sia sotto il profilo tecnico/amministrativo che contabile.

Ciascun RUP sarà chiamato all'utilizzo e inserimento dei dati afferenti all'opera seguita permettendo così ai vertici amministrativi e alla struttura addetta al controllo strategico di verificare in qualsiasi momento lo status dell'opera.

3) Specifici obiettivi di Peg saranno fissati in relazione al sistema di controllo analogo sulle società partecipate redigendo e adottando schede standard di controllo al fine di rendere l'attività standardizzata così da monitorare in maniera periodica i dati di gestione.

La predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenendo conto degli obiettivi strategici assegnati, avviene come segue:

### **1. Incontri di mappatura dei processi con i diversi Settori dell'Ente.**

Almeno una volta all'anno, l'RPCT e il suo staff incontrano i Dirigenti dei diversi Settori dell'Ente, allo scopo di rivedere i processi di cui hanno la responsabilità, analizzare le misure programmate per la riduzione del rischio corruttivo, mappare eventuali nuovi processi, valutare le novità normative o organizzative intervenute e più in generale confrontarsi sul sistema in atto allo scopo di apportare, nel caso, le opportune modifiche e di introdurre eventuali ulteriori misure specifiche, o se le misure siano ridondanti o eccessive.

La mappatura di tutti i processi è stata aggiornata nel corso dell'anno 2021 ed agli inizi del presente anno, secondo le indicazioni metodologiche date da ANAC nel PNA 2019, con il coinvolgimento dell'intera struttura dell'Ente, come riscontrabile dalle mail inviate dal RPCT a tutti i Dirigenti di Settore.

### **2. Verifiche sull'attuazione delle misure**

Almeno due volte l'anno, in occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti e nell'attività di monitoraggio conclusivo, l'RPCT e il suo staff verificano l'attuazione da parte dei Settori degli interventi programmati nel documento di pianificazione.

### **3. Monitoraggio dati**

Vengono monitorati i dati relativi a:

- sentenze passate in giudicato;
- procedimenti giudiziari e disciplinari in corso;
- decreti di citazione in giudizio riguardanti: i delitti contro la PA; i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;

- n. e tipologia delle segnalazioni pervenute all'URP;
- presenza del Comune di Margherita di S. sulla stampa in accezione negativa di immagine/reclami;
- risultanze delle più recenti indagini di Customer Satisfaction.

#### **4. Consultazione con stakeholders esterni**

Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito internet dell'Ente allo scopo di acquisire osservazioni e suggerimenti da cittadini e altri stakeholders, da inserire eventualmente nel documento di prossima approvazione.

#### **5. Predisposizione e approvazione**

Sulla base delle informazioni di cui ai precedenti punti, al contesto esterno e interno, alle novità normative e alle eventuali indicazioni di ANAC, l'RPCT predispone la bozza di documento di pianificazione, che presenta preliminarmente in Giunta perché venga poi integrato nel PIAO per l'approvazione definitiva.

#### **6. Diffusione**

Il Documento di Pianificazione viene illustrato al Nucleo di Valutazione. Tutto il personale dell'Ente viene informato sulla sua adozione mediante specifico avviso, in modo che possa collaborare all'attuazione delle misure in esso previste. Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito web dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, insieme al PIAO, di cui costituisce una sottosezione.

#### **7. Inserimento in piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT**

I dati e le informazioni contenute nel Documento di Pianificazione vengono poi caricati in base alle indicazioni dell'Autorità sulla piattaforma di acquisizione dei PTPCT che ANAC stessa mette a disposizione sul proprio sito.

Il Documento di Pianificazione contiene misure di trattamento del rischio che, nel loro insieme, coinvolgono e interessano tutti gli uffici e tutte le attività del Comune. Quindi, l'effettiva attuazione delle attività previste dal Piano non è possibile, senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione Comunale, come tra l'altro indicato nel Codice di Comportamento.

La violazione delle misure del Piano costituisce illecito disciplinare ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

## **Rischi corruttivi e trasparenza**

La valutazione del rischio di corruzione rappresenta un'attività centrale per la costruzione della strategia di prevenzione della corruzione nella nostra amministrazione e viene espressamente richiesta anche dalla Legge n. 190/2012 e successivamente richiamata dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti e dallo stesso decreto legge n. 80/2021, istitutivo del presente PIAO.

La Parte II del PNA 2019 (§ 1 – Finalità) cita: “Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)”.

In generale, gestire un rischio significa ridurre l'incertezza rispetto ad un evento che potrebbe accadere e che potrebbe causare un danno. Tuttavia, il rischio di corruzione sembra avere delle particolari caratteristiche che richiedono di guardare anche oltre la dimensione strettamente organizzativa.

Facendo un parallelo con il coronavirus, che nella maggior parte delle persone non dà sintomi, ma in un ristretto e ben determinato numero di casi può generare patologie che richiedono un ricovero e che possono mandare letteralmente in tilt il sistema sanitario pubblico, anche le politiche di prevenzione nella PA dovrebbero prevedere misure diffuse di gestione delle relazioni e di identificazione e isolamento degli asintomatici, cioè degli Agenti pubblici che si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Ecco perché, assieme alla focalizzazione sui processi a rischio, noi pensiamo sia utile anche esplorare la dimensione relazionale. In pratica, dobbiamo imparare a prevedere (identificare con un certo anticipo) le possibili situazioni di conflitto di interessi e le reti di relazioni su cui corrono gli interessi che entrano in conflitto.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi” prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla “mappatura dei processi”.

Ai fini dell'analisi della “nuova” metodologia proposta dall'ANAC per la gestione del rischio corruttivo nel PNA 2019 All.1), caratterizzata dall'elaborazione di nuovi indicatori per la costruzione delle aree di rischio con approccio graduale per le Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo a regime sin dall'aggiornamento 2021/2023, si evidenzia che la fase propriamente di gestione del rischio, a sua volta, si articola nelle seguenti tre diverse fasi:

- 1) Analisi del contesto;

- 2) Valutazione del rischio;
- 3) Trattamento del rischio.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per l'anno 2022 di imminente pubblicazione in Amministrazione Trasparente e dei dati acquisiti in relazione ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La "mappatura" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione;
- descrizione;
- rappresentazione.

Sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2019, è stato elaborato, quindi, l'aggiornamento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190 del 6 novembre 2012, attraverso l'individuazione di misure generali e specifiche finalizzate a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune di Margherita di Savoia per il triennio 2023 – 2025.

Al Piano della Prevenzione della Corruzione sono connessi il Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013; il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Margherita di Savoia, approvato con deliberazione di G.M. n. 62 del 21/07/2022, che è stato aggiornato e adeguato alle Linee Guida dell'ANAC (Deliberazione del 17/2/2020 n. 177); il Regolamento sul funzionamento dei controlli interni, approvato con Delibera n. 1 del Commissario Prefettizio in data 10/01/2013; il Piano della Performance/P.D.O. provvisorio, adottato simultaneamente all'adozione del presente PIAO - Sotto Sezione Performance 2023/2025 e gli atti organizzativi annuali del Segretario Generale inerenti i controlli interni di regolarità successiva e la conseguente reportistica semestrale; le misure organizzative interne di controllo di regolarità successivo sugli interventi di sostegno straordinario di cui al D.L. 73/2021 previsti nel corso della pandemia cui si rinvia.

### 02.03.02. Il contesto esterno – valutazione di impatto

“Dopo aver inevitabilmente risentito per anni delle ineludibili interferenze dei territori limitrofi di Bari e Foggia, la criminalità del territorio della provincia di Barletta Andria Trani ha oggi acquisito un proprio corpus identitario – divenuto a tutti gli effetti una criminalità autoctona – ampliando il proprio raggio d’azione e diversificando le modalità operative...”. Con queste parole il Prefetto della provincia di Barletta-Andria-Trani, Maurizio VALIANTE, descrive il panorama delinquenziale del territorio dove il 27 luglio 2021 alla presenza del Ministro dell’Interno, del Capo della Polizia e Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, del Comandante Generale dell’Arma dei carabinieri e del Comandante Generale della Guardia di finanza è stata inaugurata come già accennato in premessa l’apertura dei tre presidi di legalità - Questura ad Andria, Comando provinciale dei Carabinieri a Trani e Comando provinciale della Guardia di finanza a Barletta.

Il polimorfismo criminale che caratterizza la BAT è stato più volte descritto anche dal Procuratore di Trani, Renato NITTI, a margine dei numerosi incontri sulla legalità tenutisi recentemente nella provincia come ad esempio quello sul tema “Cultura della legalità e politiche di sicurezza: per un Paese più vivibile” organizzato dal CPIA di Andria. Il Procuratore ha evidenziato come la criminalità mafiosa nella BAT sia un’emergenza da non sottovalutare anche in considerazione della forte ascesa dei principali fenomeni criminali che attestano “un’aggressività verso il tessuto economico imprenditoriale e verso i patrimoni dei cittadini del tutto straordinaria”.

La conferma degli allarmanti segnali di gravità della situazione criminale è stata tra l’altro ribadita anche dal Procuratore Generale di Bari, Anna Maria TOSTO, in occasione della cerimonia di inaugurazione dell’anno giudiziario 2022.

Le mafie autoctone insediate nella BAT non esercitano un completo dominio su questo territorio e, pur depredandolo, consentirebbero l’operatività anche di clan egemoni altrove. Le delicate fasi di “ripresa” e “ricostruzione” delle attività imprenditoriali a seguito delle gravi ripercussioni economiche originate dalla pandemia potrebbero esporle al rischio di ingerenze da parte della criminalità organizzata. Non a caso continua il Prefetto: “le diverse componenti della squadra Stato stanno mettendo in atto nuove strategie per prevenire rischi di interferenze della criminalità organizzata nell’impiego dei fondi del PNRR e delle poderose risorse già assegnate ai Comuni per la realizzazione delle progettualità strategiche per i rispettivi territori”.

La percezione della pericolosità dei soggetti notoriamente inseriti in gruppi criminali continua a dar vita a forme delittuose di estorsione anche di tipo ambientale a danno di operatori economici spesso vittime di violenze e minacce. Il riferimento è ai “sequestri lampo a scopo estorsivo, prova concreta ed evidente della nuova dimensione acquisita dalle organizzazioni

criminali che operano sul territorio manu militari”. Sotto questo profilo rilevano gli esiti investigativi delle operazioni “Medusa” e “Immortale” condotte dai Carabinieri il 5 luglio 2021 che costituiscono il punto di arrivo di una più ampia strategia di contrasto ai fenomeni criminali associativi nella città di Trani iniziata a gennaio 2017 con il fermo per estorsione di un elemento di spicco del gruppo “... OMISSIS .....”. I filoni di indagine proseguiti sempre nel 2017 con le operazioni “Point Break” e “Point Break2” hanno rivelato come il predetto gruppo fosse dedito ad una innumerevole serie di estorsioni a danno di operatori commerciali tranesi e dirigesse un altro sodalizio criminale impegnato nello spaccio di sostanze stupefacenti. Sotto il profilo evolutivo gli arresti dei componenti apicali potrebbero determinare in quel territorio l'accrescere delle mire espansionistiche di altri gruppi malavitosi ovvero rafforzare la presenza del clan “... OMISSIS ..... di Bari, nonché della criminalità andriese interessata anche alla limitrofa Bisceglie.

Nei territori di Trinitapoli, Margherita di Savoia e Barletta è ormai consolidato il feroce dualismo tra i Clan “... OMISSIS .....” e i Clan “... OMISSIS .....”. Per quanto concerne l'operatività del primo clan rileva il recentissimo provvedimento di sequestro operato dalla DIA il 25 marzo 2022 nei confronti di un elemento di spicco “connotato da pericolosità sociale in relazione al suo coinvolgimento in articolate indagini che avrebbero disvelato l'esistenza di un sodalizio criminale dedito al traffico ed alla commercializzazione di droga sulle piazze di Trinitapoli”.

Sempre in tema di stupefacenti ulteriori conferme dello storico legame criminale esistente tra i territori di Trinitapoli e Cerignola provengono dall'indagine “Green Power” condotta dai Carabinieri e da cui è emersa la capacità delle organizzazioni e dei sodalizi di produrre autonomamente sostanze stupefacenti da inserire nel mercato del narcotraffico, senza quindi necessariamente rivolgersi a fonti di approvvigionamento esterne.

L'analisi delle dinamiche criminali conferma nell'area di Barletta la mancanza di significativi segnali di effervescenza tra i sodalizi locali grazie all'efficacia dell'azione repressiva condotta dalle Forze di Polizia e dalla Magistratura che ha reso acefalo il clan “... OMISSIS .....”.

Alla luce degli eventi registrati nel semestre in esame tuttavia non si esclude la persistenza di eventuali profili di operatività di 4 gruppi la cui esistenza è stata tra l'altro confermata nella motivazione della sentenza pubblicata il 2 novembre 2021 nell'ambito del processo penale relativo all'inchiesta “Nabucodonosor” (2019).

Pur non essendovi allo stato elementi circostanziati che lo confermino non si esclude che il fatto di sangue occorso il 20 agosto 2021 possa essere riconducibile alle dinamiche delinquenziali del territorio barlettano connesse con il controllo dell'attività di spaccio di sostanze stupefacenti nell'area.

Collegato alla criminalità cerignolana e ai "... OMISSIS ....." di Barletta è risultato un gruppo delinquenziale emerso nell'ambito dell'indagine "Dolus" condotta dalla Polizia di Stato il 17 novembre 2021 che ha delineato il progressivo affermarsi dell'efferato carisma criminale di un soggetto "riuscito ad imporsi nel mercato della droga, diventando un punto di riferimento nello spaccio a Canosa". I risultati investigativi hanno permesso di far luce su 4 casi di "lupara bianca" commessi tra il 2003 ed il 2015 a Canosa di Puglia e Minervino Murge.

Ad Andria la criminalità organizzata (in rapporti privilegiati con la malavita cerignolana soprattutto nell'ambito degli stupefacenti e in quello predatorio) non disdegna contatti e collaborazioni con elementi della criminalità garganica e barese. L'unico sodalizio che si mantiene attivo nella sua tipologia clanica e a connotazione familistica è quello dei "... OMISSIS ....." contiguo agli "... OMISSIS ....." di Bari. Sulla scena criminale andriese continuano ad essere presenti elementi di spicco dell'ex clan "... OMISSIS .....", mentre non si segnala, allo stato, l'operatività del gruppo "... OMISSIS .....".

Anche nel semestre in esame oltre al traffico di sostanze stupefacenti si segnalano numerosi reati contro il patrimonio e un'alta incidenza dei reati predatori nel mondo agricolo, un settore di incontro e sintesi tra criminalità comune e organizzata. Non si esclude infatti che in tali fattispecie delittuose possa celarsi l'acquisizione/gestione delle aziende rurali, particolarmente appetibili per le possibilità di riciclaggio che presentano e per gli introiti derivanti dai finanziamenti pubblici di cui possono giovare.

Nel panorama criminale della provincia di Barletta-Andria-Trani inoltre gli innumerevoli sequestri e rinvenimenti di armi comprovano la capacità aggressiva e le potenzialità offensive dei diversi sodalizi.

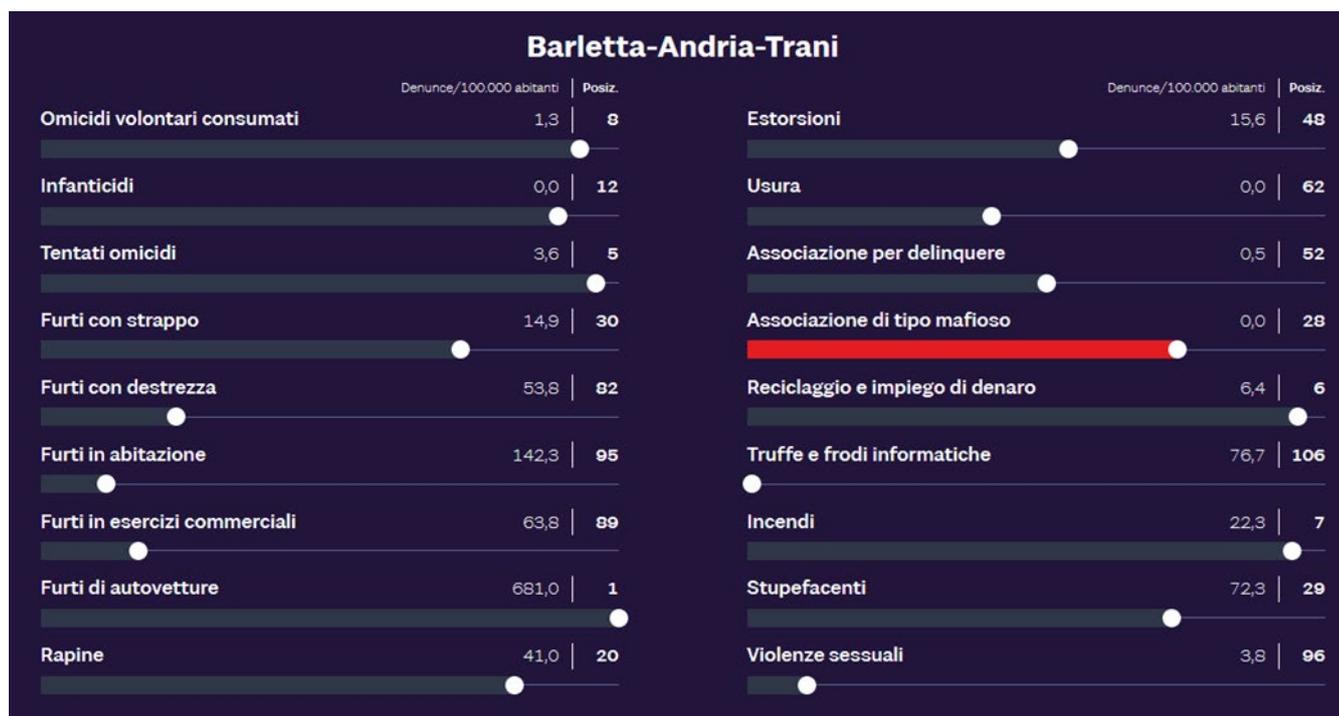
Per quanto concerne le connivenze con funzionari infedeli, nel semestre un'investigazione coordinata dalla Procura di Trani e condotta dalla Polizia Penitenziaria ha disvelato una zona "grigia" all'interno del carcere di quel territorio. Nel dettaglio alcuni pubblici ufficiali, ritenuti responsabili di peculato, corruzione e concussione, avevano favorito in modo sistematico dei detenuti per quanto riguarda la fruizione dei colloqui con i familiari oltre il numero massimo previsto ovvero in modalità non consentite.

Con riferimento alla tutela dell'ambiente e segnatamente alla gestione dei rifiuti segnali dell'interesse criminale sono stati colti nel danneggiamento a seguito d'incendio di due autovetture, rispettivamente del custode e del responsabile di un impianto per lo smaltimento di rifiuti speciali. L'evento verificatosi il 27 settembre 2021 segue a distanza di tre giorni la determina con cui la Provincia BAT aveva dato parere favorevole alla Valutazione di Impatto Ambientale per il nuovo progetto della citata struttura.

Infine si segnala l'insediamento il 29 luglio 2021 della Commissione di accesso antimafia,

nominata dal Prefetto di Barletta Andria Trani su delega del Ministro dell'Interno, presso il comune di Trinitapoli per svolgere accertamenti mirati ed approfonditi volti a verificare la sussistenza di eventuali forme di infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso o simile, tali comunque da determinare un'alterazione del processo di formazione della volontà degli organi elettivi ed amministrativi e da compromettere il buon andamento e l'imparzialità dell'Amministrazione Comunale, nonché il regolare funzionamento dei servizi ad essa affidata.

### Indice di criminalità nel territorio della Provincia BAT



La BAT, si piazza al 53° posto fra tutte le provincie italiane, per i reati denunciati in generale. Nel dettaglio, è al primo posto in classifica per i furti di autovetture. Proseguendo, è al 16° posto per omicidi volontari, tentati omicidi e infanticidi; al 37° posto per furti; al 10° posto per altri delitti; al 25° posto per omicidi volontari consumati; al 12° posto per infanticidi; al 22° posto per tentati omicidi; al 24° posto per furti con strappo; all'81° posto per furti con destrezza; al 95° posto per furti in abitazione; all'84° posto per furti in esercizi commerciali; al 16° posto per rapine; all'11° per estorsioni; al 21° posto per usura; al 62° posto per associazione per delinquere; al 31° posto per associazione di tipo mafioso; al 22° posto per riciclaggio e impiego di denaro; al 105° posto per truffe e frodi informatiche; al 30° posto per stupefacenti; al 28° posto per incendi e al 92° posto per violenze sessuali.

Risultano utili anche i dati statistici pubblicati dall'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, il quale monitora il fenomeno sul territorio, individua iniziative a sostegno delle vittime e indica strategie di prevenzione e

contrasto alla corruzione. L'Osservatorio è stato costituito in attuazione dell'art. 6 della Legge 105 del 2017, per favorire e potenziare lo scambio di informazioni e il raccordo tra Stato e gli enti locali, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione.

Nell'ambito delle suddette competenze, l'Osservatorio ha, ad oggi, pubblicato all'interno della pagina "<https://www.interno.gov.it/it/notizie/calo-atti-intimidatori-amministratori-locali-anno-2021>" il report, che analizza elementi informativi raccolti a livello territoriale.

Detto report mostra un andamento in lieve crescita del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali nel 2021 rispetto alla precedente annualità. Il focus sulle vittime conferma la maggior incidenza di casi ai danni delle figure costituenti il front per il cittadino verso i sindaci, consiglieri comunali e gli assessori.

Uno spazio di approfondimento è stato riservato al modus operandi rappresentato dall'uso dei social network/web, che per rapidità di comunicazione e ampiezza di diffusione general un'immediata delegittimazione del personale.

Nel 2021 il 29% degli atti intimidatori è riconducibile complessivamente a tensione politica e sociale. Invero nel biennio 2020 – 21, connotato dalla pandemia, agli enti territoriali nel loro complesso sono state sottese molte istanze da parte delle comunità di riferimento interessate in vario modo dagli effetti della crisi economica e sociale conseguenti all'emergenza sanitaria.

Talvolta le aspettative disattese dei cittadini, in un clima di crescente disagio, possono aver rappresentato la matrice di alcuni atti intimidatori. Anche il sentiment "no green pass" ha trovato esternazione in talune circostanze attraverso forme di intimidazione nei confronti degli amministratori pubblici.

Infine, anche per l'aggiornamento del Piano Anticorruzione dell'anno 2020 - 2022, la Prefettura con nota prot. n. 1574 del 21.01.20, in riscontro alla nota ad essa pervenuta dal Servizio Segretario Generale Anticorruzione Trasparenza e Controlli della Provincia BAT, ha evidenziato che l'analisi del contesto territoriale ha comportato una particolare attenzione al rischio corruttivo nelle seguenti aree:

- l'Area affidamento lavori, servizi e forniture con particolare riguardo alla raccolta rifiuti, affidamento servizi di vigilanza affidamento, servizi funebri;
- area pianificazione urbanistica, edilizia, ambiente, ecologia, attività produttive, viabilità e relativi controlli;

- area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, ivi compresi il settore della sanità, delle concessioni demaniali e della gestione del patrimonio immobiliare dell'Ente;

- area gestione delle entrate - risorse finanziarie degli enti.

Pertanto, considerato il contesto esterno nazionale, regionale e provinciale, il presente Piano si pone l'obiettivo di dare concreta attuazione ed operatività alla cd. legge anticorruzione, considerandola una priorità non solo etica ma economica - in quanto la corruzione è furto di bene comune, furto di diritti, di opportunità e di lavoro - la lotta ad ogni forma di corruzione.

### **02.03.03. Il contesto interno – valutazione d’impatto**

Il contesto interno è stato già illustrato nella sotto-sezione 03.01 “Struttura organizzativa” del PIAO 2022 - 2024. Il Comune di Margherita di Savoia, come si è visto, è un Ente abbastanza articolato e complesso.

L’analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo della Amministrazione.

Sul fronte della prevenzione della corruzione e trasparenza, occorre sottolineare alcuni punti di forza che contribuiscono alla strategia complessiva di prevenzione della corruzione.

#### **Strumenti interni a supporto dell’attività amministrativa**

L’RPCT e il suo staff mettono a disposizione, tramite il web ed il portale dell’Ente, numerosi strumenti di supporto utili al personale amministrativo per lo svolgimento della propria attività quotidiana. Si tratta di check-list di controllo per la redazione di diverse tipologie di atti, note operative del RPCT che forniscono interpretazioni, suggerimenti e schemi per l’attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione per la prevenzione della corruzione e trasparenza, note di sintesi in esito ai controlli successivi di regolarità amministrativa degli atti, meccanismi informatici a supporto della pubblicazione in Amministrazione Trasparente delle più diffuse tipologie di Determinazioni e Deliberazioni per le quali il D. Lgs 33/2013 e/o altre norme prevedono l’obbligo di pubblicità.

#### **Educazione alla legalità a scuola e sul territorio**

L’Ufficio di Segreteria, in collaborazione con diversi soggetti intra-comunali (Polizia Comunale in primis) ed esterni, elabora e gestisce a volte (in determinate circostanze) Itinerari ed interventi di Educazione alla Legalità nelle scuole, con gli obiettivi di:

- Promuovere tra gli adolescenti la cultura della legalità, il rispetto delle regole e la responsabilità verso sé stessi e come cittadini.
- Sviluppare la coscienza democratica, lo spirito di partecipazione e la responsabilità sociale nei ragazzi.
- Promuovere la fiducia dei ragazzi nelle Istituzioni preposte a governare, a diverso titolo e con diverse competenze, il tema della sicurezza e della legalità.
- Promuovere la conoscenza e l'utilizzo in sicurezza della rete internet e dei principali social network e stimolare un uso degli stessi in modo consapevole e critico.

#### **02.03.04. Misure generali di prevenzione della corruzione**

##### **Misure generali di prevenzione: i doveri di comportamento dei pubblici dipendenti**

Il recente PNA 2019 nella sua Parte III reca un'approfondita disamina ricognitiva, sulla scorta dei precedenti PNA e dei loro aggiornamenti, alle "misure generali di prevenzione," che si caratterizzano per la loro capacità di agire sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione in senso trasversale sull'intera Amministrazione, diversamente da quelle "specifiche" che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e che, pertanto, vanno contestualizzate rispetto alla Amministrazione di riferimento.

Pertanto, in sede di aggiornamento 2023 del presente Piano viene ancora riconfermata, in simmetria metodologica con il PNA 2019, la ricognizione generale, in quanto ritenuta utile ed opportuna, secondo la valutazione dell'ANAC, delle misure indicate circa l'imparzialità soggettiva dei funzionari e dei dipendenti pubblici, dando atto che per alcune misure generali, oltre alla descrizione ed al riferimento normativo, si forniscono nuove indicazioni per la loro attuazione nell'Ente (in linea con i contenuti del richiamato PNA), come disposto per la rotazione straordinaria e per le misure alternative alla rotazione ordinaria suggerite dal PNA.

A ciascun dirigente spetta promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento nella struttura assegnata, favorire la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza nonché fornire assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo. Spetta sempre ai Dirigenti, con il coinvolgimento degli U.P.D., la vigilanza costante sull'attuazione delle misure previste dal Codice; la valutazione individuale dei dipendenti, in coerenza con gli esiti dell'attività di vigilanza da parte dei Dirigenti, deve tenere conto di eventuali violazioni emerse.

L'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione del Codice di comportamento avviene invece in occasione del monitoraggio sul documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione; ogni anno, l'U.P.D. informa il RPTC sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

##### **Applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico (Dlgs. n. 39/2013)**

In applicazione del Dlgs. n. 39/2013, prima di attribuire qualsiasi incarico (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali, incarichi di amministratore di enti pubblici o enti privati in controllo pubblico, oppure di enti di diritto privato regolati o finanziati) si acquisiscono dagli interessati le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà di assenza di

cause di inconferibilità e incompatibilità. Le dichiarazioni sono verificate rispetto alla presenza di eventuali condanne, anche con sentenze non passate in giudicato, e ad eventuali incarichi precedenti ricoperti che possano determinare l'inconferibilità o incompatibilità di incarichi (richiesta certificati del Casellario Giudiziale e dei Carichi penali pendenti, visure Registro imprese e Anagrafe degli amministratori locali e regionali). Inoltre, come previsto dal Dlgs. 39/2013, gli interessati rendono nel corso dell'incarico le dichiarazioni annuali di assenza di cause di incompatibilità. Tutte le dichiarazioni sono trasmesse al RPCT e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti misure sia generali che specifiche riferite all'applicazione del D. Lgs 39/2013. Le misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi sono anche misura generale attenzionata di tanto in tanto attraverso l'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa, mediante specifici focus.

Il PNA 2019, inoltre, ricorda che l'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che svolge, dunque, nell'amministrazione un ruolo essenziale per l'attuazione della disciplina.

Si ricorda che gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 33/2013.

Viene previsto per ogni Dirigente di Direzione, a regime, l'obbligo di acquisire le dichiarazioni d'inconferibilità/ incompatibilità concernenti i dipendenti cui hanno conferito la posizione organizzativa o la posizione di alta specializzazione, che dovranno annualmente essere pubblicate in Sezione Amministrazione Trasparente.

### **Adempimenti in materia di conflitto d'interessi e Pantouflage**

Il Pantouflage, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 che, modificando l'art. 53 del d.lgs. 165/2001, ha disposto, al comma 16-ter, il divieto per i dipendenti (che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni) di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'Aggiornamento 2018 al PNA ha riservato una particolare attenzione a tale istituto, individuando in maniera puntuale l'ambito di applicazione, il significato della locuzione "poteri autoritativi e negoziali", i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione da prendere in considerazione e le sanzioni collegate al mancato rispetto del divieto.

Il PNA 2019 fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione, attraverso:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di Pantouflage, che viene confermato nel presente PTCT 2, e la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di Pantouflage;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Tutte le dichiarazioni sostitutive sono conservate agli atti a cura dei Dirigenti nel rispetto della normativa sulla privacy.

Il Dirigente competente dovrà disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento delle imprese nei cui confronti emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione di incompatibilità.

Inoltre nei provvedimenti di aggiudicazione definitiva per affidamento di lavori, servizi, forniture è necessario dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Nei casi di attività contrattuale o altre attività come il conferimento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione che prevedono la costituzione di Commissioni per la scelta del contraente o dell'incaricato, ai sensi art. 35 bis del Dlgs n. 165/2001, i componenti dovranno dichiarare l'insussistenza di precedenti penali. Per i componenti esterni sono previste le verifiche dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda i provvedimenti amministrativi (concessione, autorizzazione, erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e Enti pubblici e privati), è necessario, nello stesso provvedimento, dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

**Con il PNA 2022 l'ANAC ha**, in materia di Pantouflage, **precisato quanto segue** (anche a cambiamento delle misure richiamate dal del PNA 2019 innanzi citate):

## **Pantouflage**

In esito alla ricognizione delle indicazioni già fornite da ANAC nel PNA 2019, e alla luce dell'esperienza maturata dall'Autorità nell'ambito della propria attività consultiva, nel presente PNA l'Autorità ha inteso suggerire alle amministrazioni/enti e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di Pantouflage.

Tutti gli aspetti sostanziali - ad eccezione di quelli strettamente connessi alla definizione di suddette misure e strumenti che quindi sono stati affrontati nel PNA - e procedurali della disciplina, che sono numerosi, saranno oggetto di successive Linee Guida e/o atti che l'Autorità intenderà adottare.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di Pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n.165/2001.

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

### Poteri e funzioni Anac

Per quanto riguarda le competenze, l'Autorità svolge un'attività consultiva ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n.190/2012, come evidenziato nel Regolamento del 7 dicembre 2018 cui si rinvia.

Con riferimento al Pantouflage, nel citato Regolamento è stato precisato che i soggetti legittimati a richiedere all'Autorità di esprimersi in merito a tale fattispecie non sono solo le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, ma anche tutti i soggetti privati destinatari dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n.165/2001 che intendono conferire un incarico. L'Autorità, nello spirito di leale collaborazione con le istituzioni tenute all'applicazione della disciplina, ha ritenuto di poter comunque rendere pareri anche su richiesta di altri soggetti pubblici.

Quanto all'attività di vigilanza in materia di Pantouflage, l'Autorità verifica l'inserimento nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno.

Giova sottolineare che la formulazione della norma sul Pantouflage ha dato luogo a incertezze circa l'attribuzione ad ANAC dei poteri di vigilanza nei confronti dei soggetti privati che violino il divieto di Pantouflage.

La questione relativa ai poteri dell'Autorità in materia di Pantouflage è stata esaminata approfonditamente in esito al contenzioso scaturito dall'impugnativa della delibera ANAC n.207/201856, con cui è stata accertata la violazione del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter,

del d.lgs. n.165/2001, da parte del soggetto cessato dal rapporto di lavoro e della società che successivamente gli aveva affidato un incarico.

Il Consiglio di Stato ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n.165/2001, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del d.lgs. n.39/2013, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio.

ANAC, ad avviso del Consiglio di Stato, è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Anche la Corte di Cassazione investita del ricorso avverso la sopra citata sentenza, con la recente decisione del 25 novembre 2021 ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di Pantouflage.

La ratio del d.lgs. n.39/2013 è attribuire all'ANAC un potere di vigilanza sulle modalità di conferimento degli incarichi pubblici, che si estende, sia pure per un limitato lasso di tempo, anche alla fase successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, allo scopo di evitare che il dipendente pubblico si avvantaggi della posizione precedentemente ricoperta. Ne consegue che l'Autorità, anche in materia di Pantouflage, non può che avere i medesimi poteri esercitabili nel caso di violazione delle disposizioni del d.lgs. n.39/2013.

Si ribadisce, comunque, che le questioni relative ai poteri di accertamento e sanzionatori di ANAC saranno oggetto di specifiche Linee guida.

#### Modello operativo:

L'Autorità, a seguito della propria attività di vigilanza, ha riscontrato che la previsione di misure preventive in tema di Pantouflage viene sovente percepita dalle amministrazioni/enti come mero adempimento formale cui spesso non consegue un monitoraggio effettivo sull'attuazione delle stesse.

Si ritiene, pertanto, di suggerire un modello operativo per l'attuazione e la verifica delle misure previste nei Piani da parte delle amministrazioni o enti.

Tale modello dovrà essere improntato ai criteri di gradualità e sostenibilità delle misure.

Il modello, potrà costituire la base per la previsione di un sistema di verifica da parte delle amministrazioni.

Resta fermo, comunque, che le indicazioni contenute nel Piano, sono da intendersi come esemplificazioni e che ogni amministrazione potrà prevedere all'interno del proprio Piano un modello più adeguato a seconda della propria organizzazione e delle proprie peculiarità.

#### Le tipologie indicate da Anac:

1. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di Pantouflage.

2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione.
3. Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno.
4. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto.

### **Incarichi extraistituzionali**

In ragione della connessione della disciplina per lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici con il sistema di prevenzione della corruzione, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001. Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione.

Il tema del conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale sia negli approfondimenti, richiamati nel PNA 2019.

I controlli e le verifiche infrannuali sull'osservanza della disciplina di che trattasi saranno effettuati dai Dirigenti per i dipendenti di loro riferimento, che segnaleranno tempestivamente in corso d'anno le anomalie accertate all'RPCT, al Dirigente del Servizio Personale, e all'UPD per i conseguenti provvedimenti di competenza.

Inoltre, sarà cura dei Dirigenti valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una black list di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica, nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

### **Meccanismi di formazione delle decisioni e altre misure generali di prevenzione della corruzione**

Si riportano di seguito le misure di prevenzione adottate da tutte le strutture dell'Ente in materia di meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni.

- a) Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si redigono i provvedimenti in modo semplice e comprensibile e si rispetta il divieto di aggravio del procedimento.
- b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riferimento agli atti in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa, si motiva adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampia la sfera della discrezionalità.
- c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano titolo o interesse di partecipare e accedere alle attività secondo quanto consentito dalla legge, gli atti dell'Ente si riportano, per quanto possibile, ad uno stile comune.

d) Nella formazione delle decisioni, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente, intervengono di norma due soggetti (ad esempio per l'apposizione del "visto di congruità" su atti e provvedimenti amministrativi in caso di delega di funzioni).

e) Ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come aggiunto dall'art. 1 Legge n. 190/2012, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale si astengono in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

#### Ulteriori azioni volte alla prevenzione della corruzione:

a) esecuzione a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000;

b) presenza di più funzionari/operatori in occasione dello svolgimento di procedure e procedimenti "sensibili";

c) in caso di delega dei poteri, controlli sulle modalità di esercizio di tale potere (es: visto di congruità);

l) regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi, mediante circolari e direttive interne; nell'attività dei controlli interni di regolarità amministrativa, formulazione di check list standard e modelli tipo per la predisposizione degli atti amministrativi, in particolare per l'area contratti pubblici e per le procedure a rischio;

f) predisposizione all'uso della Area tematica "Amministrazione Trasparente", accessibile da tutto il personale e dagli amministratori dell'ente, nella quale confluiscono i documenti e le informazioni di rilievo e di utilità operativa per l'azione amministrativa. Accedendo a tale sezione è possibile consultare o scaricare svariati strumenti operativi di supporto per la predisposizione degli atti amministrativi e tutte le note informative e le direttive interne predisposte dal RPCT.

#### **Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici**

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto una serie di divieti ai dipendenti nello svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati.

In particolare, le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, e l'articolo 3 del d.lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa legge 190/2012.

Il citato articolo 35-bis stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza

non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive di P.O o come capi Servizio, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;

c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.

Al fine dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, all'interno del presente PTPCT viene prevista l'adozione di appositi modelli di dichiarazione di autocertificazione, che i Dirigenti definiranno, con l'indicazione esplicita delle condizioni ostative all'atto dell'attribuzione dell'incarico a carico di Dirigenti, PO e dipendenti al ricorrere dei presupposti previsti dalla norma, che i suddetti dovranno sottoscrivere prima di iniziare l'incarico e che dovranno essere acquisiti in atti comunali per le verifiche successive.

### **Patti di integrità**

A norma dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, le stazioni appaltanti possono predisporre e utilizzare i patti di integrità, da far sottoscrivere agli operatori economici partecipanti alla gara e prevedendo specifiche clausole secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In particolare, i patti di integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione e presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - sia sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente,

sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

Data la natura facoltativa dei patti di integrità, prevista dalla stessa norma precedentemente richiamata, pur riconoscendo la loro assoluta validità nell'ambito degli appalti, ogni Amministrazione la facoltà di inserirli o meno all'interno del proprio PTPCT, anche in ragione della complessità organizzativa e della natura, tipologia e importo degli affidamenti fatti.

**Il Comune di Margherita di Savoia ha aderito, con Deliberazione di G.C. n. 4 del 19/01/2023, al Protocollo di Intesa per il rafforzamento delle attività di prevenzione, controllo e tutela delle misure di finanziamento e di investimento, ai fini dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.).**

### **Formazione del personale dipendente**

La formazione ha da sempre rappresentato una delle principali misure di prevenzione indicate dal PNA e suoi Aggiornamenti.

Vista la sua importanza, l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono "Obiettivo di valenza strategica di Valore Pubblico" all'interno dell'Amministrazione Comunale.

Anche il PNA 2019, in continuità con i PNA e gli Aggiornamenti che lo hanno preceduto, suggerisce agli enti di strutturare la formazione in due ambiti:

- a) uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
- b) uno specifico e differenziato e più selettivo rivolto, nel contesto dell'Ente, all' RPCT, ai Dirigenti, ai funzionari PO addetti alle aree a rischio, ai Capi Servizio, ai membri della SIC mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il PNA 2019, inoltre, auspica che la formazione sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

In tal senso, anche per l'anno 2023 la formazione da erogare al personale dipendente in materia di anticorruzione e trasparenza, che sarà riservata esclusivamente all'RPCT, verrà articolata su due livelli differenziati, uno generale e uno specifico in relazione al profilo dei dipendenti, privilegiando, in linea generale, la formazione a distanza, causa il persistere dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

L'attività di formazione più in generale è illustrata nella sotto-sezione 03.03.03 "Piani formativi" del PIAO, a cui si rimanda. Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti anche misure specifiche riferite alla formazione.

### **Rotazione straordinaria**

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del Dlgs. 165/2001 dispone che i Dirigenti degli uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

È importante chiarire che detta misura di prevenzione, che va disciplinata nel PTPCT o attraverso autonomo regolamento, non si associa in alcun modo alla rotazione "ordinaria".

Fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario individuare alcune indicazioni operative e procedurali per consentirne la migliore applicazione:

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine:

#### **al Personale cui si applica la rotazione straordinaria per condotte di tipo corruttivo:**

tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e Dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato compresi gli incarichi amministrativi di vertice.

A differenza del "trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" disciplinato dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001, nel caso della "rotazione straordinaria" il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a "condotte di tipo corruttivo".

Tali condotte non devono essere riferite esclusivamente all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva ma è applicabile anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione (Delibera ANAC n. 215 del 26.03.2019).

#### **ai reati per i quali è obbligatoria la rotazione straordinaria:**

in coerenza con le Linee Guida ANAC l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" è adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che

impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera I-quater, del Dlgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del Codice Penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A.

Il presupposto per la rotazione consiste nell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

L'espressione "avvio del procedimento" non è chiara in quanto non coincide con alcuna fase specifica del rito penale, come regolato dal relativo codice.

Tuttavia, considerato che la parola "procedimento" nel Codice Penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di "processo", perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale, l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater del D. Lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.", in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale (Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019).

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

#### Obblighi dei dipendenti e dell'Amministrazione:

I dipendenti e i Dirigenti interessati da procedimenti penali, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti nei loro confronti (segnalazione da inviare entro massimo 7 giorni lavorativi dal verificarsi del presupposto al Dirigente di riferimento e per conoscenza all'RPTC).

Il Dirigente e/o il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che riceve la comunicazione di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva nei confronti del dipendente o del Dirigente o che ne viene comunque a conoscenza, informa immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione straordinaria richiederà da parte della Amministrazione Comunale l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

### La rotazione straordinaria – Efficacia:

considerata la natura cautelare del provvedimento, decorsi due anni dallo stesso in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

### La rotazione straordinaria per il R.P.C.T.:

nei casi “di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva” - previsti dall’art.16, comma. 1, lettera l-quater, del Dlgs. 165/2001 - fase che risponde al momento dell’iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva, il Comune di Margherita di Savoia valuterà con provvedimento motivato se revocare l’incarico di RPCT.

### Il rinvio a giudizio:

In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l’istituto del trasferimento disposto dalla Legge n. 97/2001.

La misura verrà adottata dal Segretario generale se riguardante i Dirigenti, dai Dirigenti se riguardante il personale assegnato e dal Sindaco per le altre figure di vertice.

Non sono state programmate ulteriori misure generali, anche tenendo conto del trend storico, in quanto non si sono verificate situazioni per le quali è stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria.

### **La rotazione ordinaria del personale dipendente**

La rotazione del personale “è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.”

Sin dal primo PNA, nel 2013, l’Autorità ha previsto che ciascuna amministrazione indichi all’interno del proprio PTPCT come e in che misura intende fare ricorso alla rotazione ordinaria anche eventualmente rinviando ad ulteriori e successivi atti organizzativi che disciplinano in dettaglio la sua attuazione.

Il PNA 2019 ha dedicato uno specifico approfondimento a tale tematica nell’Allegato 2 che si disamina, sinteticamente, come di seguito meglio precisato.

Rispetto ai vincoli posti all’attuazione della rotazione, l’Allegato 2 al PNA 2019 distingue fra:

- vincoli di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati (ad esempio, i diritti sindacali, il permesso di assistere un familiare con disabilità, il congedo parentale);
- vincoli di natura oggettiva, che si riconducono alla c.d. infungibilità, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui svolgimento è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo, quali ad esempio gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri.

Con riferimento alla misura della rotazione, l'Allegato 2 al PNA 2019 ribadisce quanto già affermato nel PNA 2016, ovvero il fatto che detta misura va considerata in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo, come ad esempio all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, anche per criticità connesse alla scarsità di risorse umane, vanno previste da parte delle PP. AA. nell'ambito del PTPCT misure alternative, quali ad esempio:

- *modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;*
- *meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate.* Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- *articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.* Pertanto, si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Rispetto alla programmazione della misura della rotazione ordinaria, si riportano di seguito i criteri suggeriti dall' ANAC da prendere in considerazione da parte dell'Amministrazione:

- ✓ Criteri della rotazione e informativa sindacale: previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte (pur non comportando ciò l'apertura di una fase di negoziazione in materia), le amministrazioni devono individuare i criteri della rotazione, quali ad esempio:
  - individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;

- fissazione della periodicità della rotazione;
- caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.
- ✓ Atti organizzativi per la disciplina della rotazione: fermo restando che il PTPCT deve contenere la programmazione della misura, per la sua attuazione, è possibile rinviare la disciplina a ulteriori atti organizzativi, quali ad esempio il Regolamento Uffici e Servizi;
- ✓ Programmazione pluriennale della rotazione: programmazione su base pluriennale della rotazione “ordinaria”, tenendo in considerazione sia i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti che, successivamente, l'individuazione delle aree a rischio corruzione e, al loro interno, degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi.
- ✓ Gradualità della rotazione: gradualità nell'applicazione della misura, al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria: con specifico riferimento al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.
- ✓ Monitoraggio e verifica: il PTPCT deve indicare in maniera specifica le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e il loro coordinamento con le misure di formazione.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali e di responsabilità, è opportuno che la rotazione ordinaria venga programmata e sia prevista nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi.

In tale senso ad esempio, con riferimento agli incarichi di Posizione Organizzativa, si potrebbero prevedere interpelli per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa, nonché prevedere la non rinnovabilità dello stesso incarico o periodi di raffreddamento pari a due o più anni.

Il PNA 2019, infine, chiarisce che sebbene l'attuazione della misura della rotazione ordinaria sia rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici, questo non può giustificare la sua mancata applicazione.

## **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)**

Con deliberazione n. 469 del 6/6/2021, in attuazione della Legge n. 171/2020 che ha rafforzato le tutele del segnalante prevedendo un doppio binario di tutela a livello nazionale e a livello interno alla PA del segnalante, l'ANAC ha dettato Linee Guida per disciplinare l'istituto del Whistleblowing, specie sotto il profilo della definizione procedimentale.

Per la descrizione della procedura di whistleblowing si effettua rinvio a quanto di recente disciplinato dall'ANAC con la suddetta deliberazione n. 469 del 9/6/2021 e a quanto specificatamente declinato nella Tabella delle Misure Generali, dando atto che **l'Ente a livello interno di tutela per il whistleblower ha apprestato già da un biennio un nuovo sistema di segnalazione su piattaforma esterna in cloud gratuita con garanzia di anonimato per il whistleblower.**

## **Il Conflitto d'interessi**

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione è sicuramente rappresentato dal "conflitto di interessi".

La sua particolare natura di situazione nella quale la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente", lo pone quale condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad esso segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio, tanto è vero che è inserito in diverse norme che trattano aspetti differenti, alcune descritte già nei paragrafi precedenti che qui si richiamano:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del DPR 62/2013 e art. 6-bis della Legge n. 241/1990);
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- l'adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001);
- il divieto di Pantouflage (art. 53, co. 16 -ter, del d.lgs. 165/2001);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

Il PNA 2019 richiama l'attenzione delle Amministrazioni su un'ulteriore prescrizione, contenuta nel D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali". In tale fattispecie, viene disposto l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia

stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Con riferimento a tale ambito, il PNA 2019 chiarisce che, sebbene la norma sembri ipotizzare un conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all'astensione.

Il medesimo articolo del codice di comportamento prevede, al comma 3, un ulteriore obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'Amministrazione.

Al fine dell'emersione del conflitto di interessi e del suo successivo trattamento, da parte dei dipendenti delle amministrazioni, il PNA 2019 suggerisce l'adozione di una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, articolata in 7 punti:

1. acquisizione e conservazione, a carico dei Dirigenti che effettuano le nomine, delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento;
2. monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica da definire (biennale o triennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
3. esemplificazione di alcune casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di gara o di concorso);
4. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
5. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
6. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
7. sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L. 241 /1990 e dal codice di comportamento.

Il PNA 2019, inoltre, si sofferma anche sul conflitto di interessi che potrebbe riguardare i consulenti nominati dall'amministrazione, suggerendo l'adozione di specifiche misure quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

Le amministrazioni possono individuare nei PTPCT, anche tramite le previsioni da inserire nel nuovo Codice Comunale di Condotta (che costituisce integrazione della disciplina del PTCT se non in contrasto con lo stesso), ulteriori specifiche modalità per la gestione del conflitto di interessi, sia per i propri dipendenti, sia per i consulenti, in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte.

Il PNA 2019 si sofferma, inoltre, sul "conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici", ricordando che specifiche disposizioni in materia sono state inserite nel nostro ordinamento dall'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico,

qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

Si rinvia alle specifiche Misure generali declinate nella Tabella delle Misure Anno 2021/2023, che in sede del presente aggiornamento per l'anno 2023 vengono confermate, in quanto già incisivamente implementate per renderle più efficaci in linea con le prescrizioni del PNA 2019, nonché si rinvia, ad ogni effetto, a quanto prescrive specificatamente sul conflitto d'interesse l'aggiornato Codice Comunale di Comportamento, se non in contrasto con la disciplina indicata dal PTPCT.

### **Monitoraggio e rendicontazione del PTPCT**

Il monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità e sostenibilità delle misure di prevenzione declinate nel Piano avviene in corso d'anno da parte dell'RPCT (con cadenza semestrale), contestualmente all'operarsi dei controlli interni successivi di regolarità amministrativa, al cui esito il RPCT elabora sempre (a cadenza semestrale) n. 2 report recanti valutazioni, direttive e raccomandazioni che vengono trasmessi per opportuna conoscenza, oltre che ai Dirigenti e al Comando di P.L., anche al Capo dell'Amministrazione, all'OIV e al Collegio dei Revisori a norma del vigente Regolamento Comunale dei Controlli interni.

La redazione di detti Reports è successiva alla presentazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza delle relazioni/report elaborati dai Dirigenti e dai Responsabili di P.O. (in sede di autovalutazione e asseverazione in corso d'anno delle misure attuate), con le modalità e la tempistica specifiche stabilite al paragrafo dedicato ai "Soggetti" attuatori, e, in ultimo, dei report elaborati e trasmessi in corso d'anno dal delegato alla trasparenza all'RPCT per il monitoraggio specifico delle misure di trasparenza.

Inoltre, il RPCT presenta annualmente all'organo di indirizzo politico e all'OIV, ai sensi dell'art. 1, comma 14, l. n. 190/2011, la relazione finale sullo stato di attuazione del Piano inerente all'anno precedente, che viene puntualmente ed immediatamente pubblicata anche nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del portale comunale, in conformità al modello ufficiale ed ai tempi fissati annualmente dall'ANAC.

### **02.03.05. Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Margherita di S.**

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla "mappatura dei processi", intendendo come tali (pag. 14) la "sequenza di attività interrelate ed interagenti che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni". Il concetto di processo è, quindi, più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Le attività a più elevato rischio di corruzione sono, con riferimento a tutte le aree dell'ente, le seguenti:

1. assunzioni e progressione del personale;
2. conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza;
3. affidamento diretto di lavori, servizi e forniture e affidamento con procedura ristretta semplificata di lavori, servizi e forniture;
4. controlli in materia edilizia;
5. controlli in materia tributaria;
6. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
7. rilascio di permessi DIA e SCIA edilizi;
8. adozione degli strumenti urbanistici;
9. adozione di piani di lottizzazione;
10. autorizzazioni ai subappalti;
11. autorizzazioni impianti telefonia mobile;
12. condono edilizio.
13. realizzazione progettualità sostenute dai finanziamenti derivanti dal P.N.R.R.

Nel nuovo PNA 2016 sono esaminati per la prima volta i processi che regolano la tutela, l'uso e la trasformazione del territorio sotto l'aspetto urbanistico ed edilizio.

Tale ambito rappresenta da sempre un'area ad elevato rischio di corruzione per le forti pressioni di interessi particolaristici che possono condizionare o addirittura precludere il perseguimento degli interessi generali. Secondo l'ANAC le principali cause di corruzione in questa materia sono determinate dai seguenti fattori:

- complessità ed ampiezza della materia, che si riflette nella disorganicità, scarsa chiarezza e stratificazione della normativa di riferimento ancorata prevalentemente, ancora oggi, alla legge urbanistica 17 agosto 1942, n. 1150;
- varietà e molteplicità degli interessi pubblici e privati da ponderare;
- difficoltà nell'applicazione del principio di distinzione fra politica e amministrazione nelle decisioni;
- difficile applicazione del principio di concorrenza fra i soggetti privati interessati, condizionata dall'assetto della proprietà delle aree sulle quali incidono le scelte di destinazione territoriale e urbanistica;
- sussistenza di asimmetrie informative tra soggetti pubblici e privati, alla base delle scelte di pianificazione, ivi comprese le difficoltà nella predeterminazione dei criteri di scelta;
- ampiezza delle rendite immobiliari in gioco.

Il rischio corruttivo è trasversale e comune a tutti i processi dell'area di governo del territorio a prescindere dagli atti adottati, dal loro contenuto e dal loro effetto. Lo sviamento dall'interesse pubblico primario alla sostenibilità dello sviluppo urbano e dagli obiettivi di politica territoriale dichiarati, appare uno dei maggiori rischi trasversali da prevenire e contrastare in via assoluta.

La legislazione vigente prevede un sistema di pianificazione territoriale a cascata articolato su tre livelli rigorosamente collegati tra loro per via gerarchica:

- 1° livello: i piani sovra comunali;
- 2° livello: i piani comunali;
- 3° livello: i piani attuativi.

Nelle schede che seguono sono riportate, in maniera sintetica, le misure organizzative di prevenzione della corruzione e di cui il soggetto responsabile è il Responsabile del Settore III – Assetto e governo del Territorio

## **SCHEDA 1**

### **Processo di pianificazione comunale generale - PRG**

Il piano regolatore generale, quale modello di pianificazione previsto dalla legge urbanistica n.1150/1942, è uno strumento di pianificazione che ha ad oggetto l'intero territorio comunale. Il panorama dei piani comunali generali si presenta molto variegato e complesso. Le leggi regionali hanno introdotto propri modelli di pianificazione urbanistico-territoriale.

Di seguito sono indicati, per ciascuna fase del processo, alcuni eventi rischiosi che possono considerarsi comuni ai vari modelli adottati ed alcune misure per prevenirli.

## SCHEDA 1

### Processo di pianificazione comunale generale - PRG

Processo	Possibili eventi rischiosi	Misure da attuare
<b>a) Fase di redazione del Piano</b>	- Commistione tra scelte politiche non chiare e specifiche e soluzioni tecniche finalizzate alla loro attuazione sugli obiettivi delle politiche di sviluppo territoriale (in particolar modo quando la pianificazione è affidata all'esterno).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Occorre che l'amministrazione renda note le ragioni che determinano la scelta di affidare la progettazione a tecnici esterni, le procedure di scelta dei professionisti ed i costi.</li> <li>- Lo staff tecnico incaricato della redazione del piano deve essere composto da professionisti in possesso di conoscenze giuridiche, ambientali e paesaggistiche e deve essere previsto il coinvolgimento delle strutture comunali.</li> <li>- Assenza di cause di incompatibilità o casi di conflitto di interessi per i componenti dello staff incaricato.</li> <li>- L'individuazione, da parte dell'organo politico competente, degli obiettivi generali del piano e l'elaborazione di criteri generali e linee guida per la definizione delle conseguenti scelte pianificatorie.</li> <li>- Verifica, nella fase di adozione del piano, del rispetto della coerenza tra gli indirizzi di politica territoriale e le soluzioni tecniche adottate.</li> <li>- Prevedere forme di partecipazione dei cittadini per acquisire ulteriori informazioni sulle effettive esigenze o sulle eventuali criticità di aree specifiche anche per adeguare ed orientare le soluzioni tecniche.</li> <li>- Ampia diffusione degli obiettivi di piano e degli obiettivi di sviluppo territoriale per consentire a tutta la cittadinanza, alle associazioni e organizzazioni locali, di avanzare proposte di carattere generale e specifico per riqualificare l'intero territorio comunale, con particolare attenzione ai servizi pubblici.</li> </ul>
<b>b) Fase di pubblicazione del piano e raccolta delle osservazioni</b>	- Le asimmetrie informative che si hanno quando le informazioni non sono condivise integralmente fra gli individui facenti parte del processo economico; una parte degli operatori (proprietari) dunque possedendo maggiori o migliori informazioni vengono agevolati nella conoscenza del piano adottato con la conseguenza di essere in grado di orientare e condizionare le scelte dall'esterno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgazione, massima trasparenza e conoscibilità delle decisioni fondamentali contenute nel piano adottato anche con predisposizione di punti informativi per i cittadini.</li> <li>- Attenta verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 da parte del responsabile del procedimento.</li> <li>- Formale attestazione di avvenuta pubblicazione del piano e dei suoi elaborati, da allegare al provvedimento di approvazione.</li> </ul>
<b>c) Fase di approvazione del piano</b>	- Accoglimento di osservazioni che contrastino con gli interessi generali di tutela e razionale utilizzo del territorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle osservazioni che modificano il piano adottato.</li> <li>- Monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni presentate dai privati.</li> </ul>
<b>d) Varianti specifiche al piano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Significativo aumento delle potestà edificatorie o del valore d'uso degli immobili interessati.</li> <li>- Scelta o maggior utilizzo del suolo finalizzati a procurare un indebito vantaggio ai destinatari del provvedimento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampia diffusione degli obiettivi della variante di piano e degli obiettivi di sviluppo territoriale che con essa si intendono perseguire, prevedendo forme di partecipazione dei cittadini.</li> <li>- Divulgazione, massima trasparenza</li> </ul>

## **SCHEDA 2**

### **Processi di pianificazione attuativa (Piani Attuativi)**

<b>Processo</b>	<b>Possibili eventi rischiosi</b>	<b>Misure da attuare</b>
<p><b>A) Piani attuativi d'iniziativa privata</b></p> <p>Si tratta di piani particolarmente esposti al rischio di indebite pressioni di interessi particolaristici in quanto il promotore è il privato con il quale viene stipulata una convenzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata coerenza con il piano generale (e con la legge), che si traduce in uso improprio del suolo e delle risorse naturali.</li> <li>- Verifica da parte delle strutture comunali del rispetto degli indici e parametri edificatori e degli standard urbanistici stabiliti dal piano generale.</li> <li>- Verifica della traduzione grafica delle scelte urbanistiche riguardanti la viabilità interna, l'ubicazione dei fabbricati, la sistemazione delle attrezzature pubbliche, l'estensione dei lotti da edificare.</li> <li>- I medesimi rischi già esaminati per le fasi di pubblicazione, decisione delle osservazioni ed approvazione del PRG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definire gli obiettivi generali in relazione alle proposte del soggetto attuatore con incontri preliminari tra gli uffici tecnici e gli organi politici dell'amministrazione.</li> <li>- Predisporre e pubblicare linee guida interne sulle procedure da seguire e su specifiche forme di trasparenza e rendicontazione.</li> <li>- Verbalizzare su apposito registro gli incontri con i soggetti promotori ed attuatori.</li> <li>- Richiedere ai promotori la presentazione di un programma economico finanziario relativo sia alle trasformazioni edilizie che alle opere di urbanizzazione da realizzare che possa consentire la verifica della fattibilità dell'intervento e l'adeguatezza degli oneri economici.</li> <li>- Acquisire informazioni dirette ad accertare il livello di affidabilità dei privati promotori.</li> <li>- Le stesse possibili misure di prevenzione già esaminate per le fasi di pubblicazione, decisione sulle osservazioni ed approvazione del PRG.</li> </ul>
<p><b>b) Piani attuativi d'iniziativa pubblica</b></p> <p>Si tratta di piani che, pur presentando caratteristiche comuni con i piani descritti al precedente punto a), sono tuttavia caratterizzati da una minore pressione o condizionamento da parte dei privati. Particolare attenzione deve essere prestata ai piani in variante, qualora risultino in riduzione delle aree assoggettate a vincoli ablatori.</p>		

Processo	Possibili eventi rischiosi	Misure da attuare
<p><i>c) Convenzione urbanistica</i>  Lo schema di convenzione riveste particolare rilievo fra gli atti che vengono predisposti nel corso del processo di pianificazione attuativa.  Le convenzioni urbanistiche costituiscono infatti strumenti di collaborazione tra pubblica amministrazione e privati nell'attività di pianificazione del territorio per regolare il contemperamento dei rispettivi interessi. Il loro scopo consiste nel disciplinare l'attività urbanistica ed edilizia da attuarsi mediante i mezzi e le risorse dei privati al fine di garantire il rispetto delle prescrizioni degli strumenti urbanistici generali.  Nelle convenzioni urbanistiche assumono particolare rilievo gli impegni assunti dal privato per la realizzazione delle opere di urbanizzazione connesse all'intervento.</p>		

Processo	Possibili eventi rischiosi	Misure da attuare
<p><i>c.1) Calcolo degli oneri</i> L'incidenza degli oneri di urbanizzazione primaria e secondaria è stabilita con deliberazione del consiglio comunale. Il calcolo è effettuato in base a tabelle parametriche definite dalla regione di appartenenza, per classi di comuni in relazione a criteri omogenei</p>	<p>Commisurazione non corretta, non aggiornata e non adeguata degli oneri dovuti rispetto all'intervento edilizio da realizzare, per favorire eventuali soggetti interessati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erronea applicazione dei sistemi di calcolo</li> <li>- Errori ed omissioni nella valutazione dell'incidenza urbanistica dell'intervento e/o delle opere di urbanizzazione che lo stesso comporta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formale attestazione del responsabile dell'ufficio comunale competente, da allegare alla convenzione, circa l'aggiornamento delle tabelle parametriche e che la determinazione degli oneri è stata effettuata sui valori in vigore.</li> <li>- Pubblicazione delle tabelle parametriche per la determinazione degli oneri a cura della regione e del comune.</li> <li>- Calcolo degli oneri dovuti effettuato da personale diverso da quello che cura l'istruttoria tecnica del piano attuativo e della convenzione.</li> </ul>
<p><i>c.2) Individuazione delle opere di urbanizzazione</i> La corretta individuazione delle opere di urbanizzazione necessarie e dei relativi costi appare di estrema importanza, in quanto la sottostima/sovrastima delle stesse può comportare un danno patrimoniale per l'ente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'individuazione di un'opera come prioritaria, a beneficio esclusivo o prevalente dell'operatore privato.</li> <li>- Indicazione di costi di realizzazione superiori a quelli che l'amministrazione sosterebbe con l'esecuzione diretta.</li> </ul>	<p>Parere del responsabile della programmazione delle opere pubbliche circa l'assenza di altri interventi prioritari realizzabili a computo, rispetto a quelli proposti dall'operatore privato.</p> <p>Formalizzazione di una specifica motivazione in merito alla necessità di far realizzare direttamente al privato costruttore le opere di urbanizzazione secondaria.</p> <p>Calcolo del valore delle opere da scomputare utilizzando i prezzi regionali o dell'ente e tenendo conto dei prezzi che l'amministrazione ottiene solitamente in esito a procedure di appalto per la realizzazione di opere analoghe.</p> <p>Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica delle opere di urbanizzazione, previsto dall'art. 1, comma 2, lett. e) del D. Lgs. n. 50/2016, da porre a base di gara, per tutte le opere per cui è ammesso lo scomputo.</p> <p>Istruttoria sul progetto di fattibilità effettuata da personale con specifiche competenze in relazione alla natura delle opere ed appartenente ad altri servizi dell'ente o di altri enti.</p> <p>Acquisizione di garanzie analoghe a quelle richieste in caso di appalto di opere pubbliche, con possibilità di adeguamento ed indicizzazione dei costi.</p>
<p><i>c.3) Cessione delle aree necessarie per opere di urbanizzazione primaria e secondaria.</i> Nel contenuto tipico della convenzione urbanistica si annovera anche la cessione gratuita delle aree necessarie per le opere di urbanizzazione primaria e secondaria la cui estensione è determinata da leggi e deliberazioni che prescrivono superfici minime inderogabili in relazione alla urbanizzazione primaria e variabili per le aree destinate all'urbanizzazione secondaria. La cessione gratuita delle aree per standard è determinata con riferimento al progetto urbano delineato nel piano, in coerenza con le soluzioni progettuali contenute negli strumenti urbanistici esecutivi.</p>	<p>Errata determinazione della quantità di aree da cedere da parte del privato (inferiore a quella dovuta ai sensi della legge o degli strumenti urbanistici sovraordinati).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuazione di aree da cedere di minor pregio o di poco interesse per la collettività.</li> <li>- Acquisizione di aree gravate da oneri di bonifica anche rilevanti.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuazione, da parte dell'amministrazione comunale, di un responsabile dell'acquisizione delle aree, che curi la corretta quantificazione e individuazione delle aree.</li> <li>- Eventuale acquisizione di un piano di caratterizzazione che individui tutte le caratteristiche delle aree determinando lo stato di contaminazione delle matrici ambientali, allo scopo di quantificare gli oneri e le garanzie per i successivi interventi di bonifica e ripristino ambientale.</li> <li>- Monitoraggio da parte dell'amministrazione comunale su tempi e adempimenti connessi alla acquisizione gratuita delle aree.</li> </ul>

<b>Processo</b>	<b>Possibili eventi rischiosi</b>	<b>Misure da attuare</b>
<p><b>c.4) Monetizzazione delle aree a standard</b></p> <p>La monetizzazione delle aree a standard consiste nel versamento al Comune di un importo alternativo alla cessione diretta delle aree stesse; qual volta tale cessione non sia disposta perché ritenuta inopportuna o impossibile per la estensione delle aree o per la loro conformazione o localizzazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minori entrate per le finanze comunali.</li> <li>- Elusione dei corretti rapporti tra spazi destinati agli insediamenti residenziali o produttivi e spazi a destinazione pubblica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione di criteri generali per la individuazione dei casi specifici in cui procedere alla monetizzazione.</li> <li>- Adozione di criteri generali per la definizione dei valori da attribuire alle aree, da aggiornare annualmente.</li> <li>- Pagamento delle monetizzazioni contestuale alla stipula della convenzione e, in caso di rateizzazione, prevedere in convenzione idonee garanzie.</li> </ul>
<p><b>d) Approvazione del piano attuativo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scarsa trasparenza e conoscibilità dei contenuti del piano.</li> <li>- Mancata o non adeguata valutazione delle osservazioni pervenute, dovuta a indebiti condizionamenti dei privati interessati.</li> <li>- Inadeguato esercizio della funzione di verifica dell'ente sovraordinato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si rinvia alle misure preventive esaminate con riferimento al Piano Regolatore Generale.</li> </ul>
<p><b>e) Esecuzione delle opere di urbanizzazione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rischi analoghi a quelli previsti per l'esecuzione di lavori pubblici.</li> <li>- Mancato esercizio dei propri compiti di vigilanza da parte della amministrazione comunale al fine di evitare la realizzazione di opere qualitativamente di minor pregio rispetto a quanto dedotto in obbligazione.</li> <li>- Mancato rispetto delle norme sulla scelta del soggetto che deve realizzare le opere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifica puntuale circa la correttezza della esecuzione delle opere previste in convenzione, ivi compreso l'accertamento della qualificazione delle imprese utilizzate (cfr. D. Lgs. n. 50/2016, artt. 1, c. 2, lett. e) e 36, c. 3 e 4).</li> <li>- Comunicazione, a carico del soggetto attuatore, delle imprese utilizzate per la realizzazione delle opere.</li> <li>- Verifica, secondo tempi programmati, del cronoprogramma e dello stato di avanzamento dei lavori.</li> <li>- Prevedere in convenzione che la nomina del collaudatore sia effettuata dal comune, con oneri a carico del privato attuatore.</li> <li>- Prevedere in convenzione apposite misure sanzionatorie, in caso di ritardata o mancata esecuzione delle opere dedotte in obbligazione.</li> </ul>

### SCHEDA 3

#### Permessi di costruire convenzionati

Si tratta di un istituto introdotto dal D.L.n.133/2014, alternativo agli strumenti urbanistici attuativi, che può essere impiegato qualora le esigenze di urbanizzazione possano essere soddisfatte con una modalità semplificata.

Alla base del permesso di costruire vi è una convenzione tra Comune e soggetto attuatore nella quale sono stabilite le caratteristiche dell'intervento e soprattutto a quantità, la qualità e la gestione delle opere di urbanizzazione collegate alle volumetrie da edificare o riqualificare.

Processo	Possibili eventi rischiosi	Misure da attuare
	- Gli eventi rischiosi sono analoghi a quelli indicati per la convenzione.	- Per le misure di prevenzione si fa riferimento a quelle indicate per la convenzione urbanistica conseguente gli atti di pianificazione attuativa di cui al precedente punto c) della Scheda 2.

### SCHEDA 4

#### Il processo attinente al rilascio o al controllo dei titoli edilizi abilitativi

Processo	Possibili rischi	Misure da attuare
<i>a) Assegnazione delle pratiche per l'istruttoria</i>	-Assegnazione delle pratiche a tecnici interni in rapporto di contiguità con professionisti o aventi titolo al fine di orientare le decisioni edilizie.  -Esercizio di attività professionali esterne svolte da dipendenti degli uffici preposti all'istruttoria, in collaborazione con professionisti del territorio di competenza.	- Divieto di svolgere attività esterne, se non al di fuori dell'ambito territoriale di competenza  - Informatizzazione delle procedure di protocollazione e assegnazione automatica delle pratiche ai diversi responsabili del procedimento.  - Obbligo di dichiarare, da parte dei dipendenti pubblici, ogni situazione di potenziale conflitto di interessi.  - Percorsi di formazione professionale che approfondiscano le competenze dei funzionari e rafforzino la loro capacità di autonome valutazioni.
<i>b) Richiesta di integrazioni documentali</i>	- Chiarimenti istruttorie richieste di integrazioni documentali quali occasioni per ottenere vantaggi  - Mancata conclusione dell'attività istruttoria entro i tempi massimi stabiliti dalla legge.	- Misure organizzative atte a  - Controllo delle richieste e monitoraggio delle eccessive frequenze di tali comportamenti.  - Monitoraggio delle cause del ritardo nella conclusione formale dell'istruttoria e verifica di quelle pratiche che, in astratto, non presentano oggettiva complessità.
<i>c) Calcolo del contributo</i>	- L'errato calcolo del contributo di costruzione da corrispondere.  - Il riconoscimento di una rateizzazione al di fuori dei casi previsti dal regolamento comunale o comunque con modalità più favorevoli. La mancata applicazione.	- La chiarezza dei meccanismi di calcolo del contributo, della rateizzazione e della sanzione.  - Adozione di procedure telematiche.  - Impostazione di report di verifica che evidenzino scostamenti delle somme quantificate, a parità di dimensioni dell'opera, o anomalie nello scadenziario.

<b>Processo</b>	<b>Possibili rischi</b>	<b>Misure da attuare</b>
<b>d) Controllo dei titoli rilasciati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omissioni o ritardi nel controllo, anche a campione, dei titoli abilitativi rilasciati.</li> <li>- Carenze nella definizione dei criteri per la selezione del campione delle pratiche soggette a controllo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntuale regolamentazione dei casi e delle modalità di individuazione degli interventi da assoggettare a verifica utilizzando anche sistemi telematici ed elettronici.</li> <li>- Controlli su tutte le pratiche edilizie che abbiano interessato un determinato ambito urbanistico di particolare rilevanza o una determinata area soggetta a vincoli, allo scopo di verificare la omogeneità di applicazione della normativa.</li> </ul>
<b>e) Vigilanza</b>  L'attività è connotata da un'ampia discrezionalità tecnica volta all'individuazione degli illeciti edilizi, all'esercizio del potere sanzionatorio, repressivo e ripristinatorio, ma anche alla sanatoria degli abusi edilizi attraverso il procedimento di accertamento di conformità.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omissione o parziale esercizio della verifica della attività edilizia incorso nel territorio di competenza.</li> <li>- Applicazione della sanzione pecuniaria, in luogo dell'ordine di ripristino che presuppone di procedere alla demolizione dell'intervento abusivo.</li> <li>- Processi di vigilanza e controllo delle attività edilizie non soggette a titolo abilitativo edilizio, bensì totalmente liberalizzate o soggette a comunicazione di inizio lavori (CIL) da parte del privato interessato o a CIL asseverata da un professionista abilitato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione analitica dei criteri e modalità di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie e delle somme da corrispondere a titolo di oblazione, in caso di sanatoria.</li> <li>- Verifiche, anche a campione, del calcolo delle sanzioni, con riferimento a tutte le fasce di importo.</li> <li>- Istituzione di un registro degli abusi accertati, che consenta la tracciabilità di tutte le fasi del procedimento, compreso l'eventuale processo di sanatoria</li> <li>- Pubblicazione sul sito del comune di tutti gli interventi oggetto di ordine di demolizione o ripristino e dello stato di attuazione degli stessi</li> <li>- Monitoraggio dei tempi del procedimento sanzionatorio, comprensivo delle attività esecutive dei provvedimenti finali.</li> </ul>

Il sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Margherita di Savoia è basato su tecniche di risk assessment e risponde alle indicazioni previste dal PNA 2019.

Si richiamano di seguito sinteticamente le principali caratteristiche.

### **1) Analisi del contesto**

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Al fine di realizzare in maniera compiuta l'analisi del contesto esterno, occorre adottare due criteri fondamentali:

- 1) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- 2) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, ovvero la necessità di reperire e analizzare esclusivamente dati e informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Nonché trarre i dati da una serie di fonti, per fare riferimento all'analisi di contesto esterno:

• **fonti esterne**, riguardanti dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento e/o alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché, più specificamente, ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.):

- banca dati ISTAT;
- banca dati Ministero di Giustizia;
- banca dati Corte dei Conti;
- banca dati Corte Suprema di Cassazione;
- analisi del BES sviluppate all'interno del progetto "Il BES delle Province e dei Comuni", che coinvolge anche 27 uffici statistica di altrettante Città metropolitane o Province;
- banca dati ANAC: Progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza";
- il rapporto ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato in data 17/10/2019.

• **fonti interne:**

- interviste con l'organo di indirizzo politico o i responsabili delle strutture;
- segnalazioni pervenute attraverso il canale del whistleblowing;
- risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio e del PTPCT più in generale.

L'analisi del contesto interno, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo dell'Amministrazione.

Anche nel caso dell'esame del contesto interno, come già evidenziato per il contesto esterno, i dati e le informazioni scelte per effettuare l'esame devono essere funzionali all'individuazione di elementi utili ad esaminare in che modo le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione e non devono consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per gli anni 2021 e 2022 pubblicate in Amministrazione Trasparente e dei dati acquisiti in relazione ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La mappatura dei processi, all'interno dell'analisi del contesto interno, consiste nell'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta da ciascuna Amministrazione.

L'ANAC attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un "requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

È evidente che fare riferimento ai processi, all'interno dell'analisi del contesto interno di una amministrazione, anche in funzione della successiva analisi del rischio dei medesimi, comporta indubbi vantaggi:

- maggiore flessibilità, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema;
- maggiore elasticità in fase di gestione, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, ad esempio aggregando più procedimenti amministrativi all'interno del medesimo processo;
- maggiore possibilità di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione, anche quella non espressamente proceduralizzata;
- maggiore concretezza, permettendo di descrivere non solo il "come dovrebbe essere fatta per norma", ma anche il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza a supporto dell'utilizzo dei processi nelle analisi in funzione di prevenzione della corruzione è dato dal fatto che le modalità di svolgimento di un medesimo processo in differenti organizzazioni, anche laddove particolarmente vincolato da norme, possono differire in maniera significativa in quanto si tratta, sostanzialmente, di prassi operative, sedimentate nel tempo, realizzate da soggetti diversi.

L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che "le amministrazioni devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a "rischio".

Data la determinante importanza rivestita dalla "Mappatura dei processi", nel complessivo sistema di gestione del rischio, e il suo obiettivo principale di descrivere tutta l'attività dell'Ente, appare evidente che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, oltre che una adeguata programmazione delle attività di rilevazione, individuando nel PTPCT tempi e responsabilità, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (ad es. elenco dei processi con descrizione solo

parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa).

La “mappatura” dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione - descrizione – rappresentazione.

È importante evidenziare che l'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che nello svolgimento dell'attività di “mappatura” le amministrazioni devono tenere conto anche delle attività eventualmente esternalizzate ad altre entità pubbliche, private o miste con particolare riferimento a: a) funzioni pubbliche; b) erogazione, a favore dell'amministrazione affidante, di attività strumentali; c) erogazione, a favore delle collettività, di servizi pubblici nella duplice accezione, di derivazione comunitaria, di “servizi di interesse generale” e di “servizi di interesse economico generale”.

## **2) Fase di identificazione del rischio**

Già nella Determinazione n. 12/2015 l'ANAC ha precisato che la realizzazione della mappatura dei processi deve tener conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione).

Tenendo conto delle aree di rischio e dei processi di cui all'allegato 2 del PNA 2013, delle Aree Generali di Rischio specificatamente previste per gli Enti locali dall'aggiornamento al PNA 2015, 2016 e 2018 (nelle loro Parti Speciali) e dell'elencazione esemplificativa dei rischi contenuta nella Tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019, viene confermato il Catalogo/Registro dei rischi, in conformità alla metodologia già definita dal PNA 2013, All.5, che si suddivide in 3 livelli:

- **“Area di rischio”**- rappresenta la denominazione del macroaggregato cui afferiscono una lista di processi individuati a rischio, anche minimo, ed i rischi specifici ad essi correlati. Le aree di rischio vengono suddivise in “Generali” e “Specifiche”, e sono state individuate dal legislatore con la L. n. 190, e, successivamente in sede di aggiornamento e/ di nuovi PNA nelle loro Parti speciali, sono state ampliate nel loro novero, a decorrere dalle n. 4 iniziali, e/o modificate nella loro terminologia come avvenuto per gli affidamenti di lavori, servizi, forniture nonché per l'acquisizione e progressione del personale.

Allo stato, come evidenziato nel PNA 2019 (All. 1. Tabella 3 (pag. 22), sono le seguenti (precisando che quelle enumerate sotto alle lettere i-k sono, invece, aree di rischio specifiche, ovvero correlate alle peculiarità strutturali ed istituzionali degli Enti Locali):

**a. Acquisizione e Gestione del Personale;**

**b. Contratti pubblici;**

- c. **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- d. **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- e. **Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;**
- f. **Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;**
- g. **Incarichi e nomine;**
- h. **Affari legali e contenzioso;**
- i. **Gestione dei rifiuti (area specifica per Regione ed Enti locali);**
- j. **Governo del territorio (area specifica per Regione ed Enti locali);**
- k. **Pianificazione Urbanistica (area specifica per Enti locali).**

L'analisi dei rischi condotta riguarda i processi e/o macro/liste di processi svolti e le relative aree di rischio, "generalisti" o "specifiche", cui sono riconducibili.

- **"Processo"** - rappresenta un concetto organizzativo rilevante ai fini dell'analisi del rischio, rappresentandone l'unità di prima analisi e può essere definito come "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse - input - in output ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente)".
- **"Rischio specifico"** - definisce la tipologia di rischio/ evento che si può incontrare in un determinato processo.

#### *a) Definizione dell'oggetto di analisi*

L'identificazione degli eventi rischiosi ha come oggetto di analisi la macro fase/attività del processo inserito nell'area di rischio, analizzata a livello di singolo settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente. Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti si tiene conto anche degli esiti del monitoraggio dell'anno precedente.

#### *b) Tecniche utilizzate e fonti informative per identificare i rischi*

Definito l'oggetto di analisi è stata strutturata la scheda di processo: la versione più recente di tale scheda, modificata per tenere conto delle indicazioni del PNA 2019 e del contesto interno dell'Ente, è la seguente:

## Scheda per la mappatura del processo - Descrizione

<b>Processo:</b>	<b>Titolo del processo</b>		
<b>Descrizione:</b>	<i>Breve descrizione del processo:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>che cos'è?</i></li> <li>- <i>che finalità ha?</i></li> <li>- <i>Si tratta di aggregazione omogenea di diversi procedimenti e in caso positivo quali sono?</i></li> <li>- <i>Da quale elemento tali procedimenti sono accomunati?</i></li> </ul>		
<b>Elementi in ingresso che innescano il processo: Input</b>	<i>Specificare se il processo si innesca: - su istanza di parte (eventualmente da quali tipologie di soggetti proviene l'istanza di parte) - verifiche interne o altri atti d'ufficio - altro (specificare)</i>	<b>Risultato del processo: Output:</b>	<i>Explicitare qual è il risultato atteso del processo, l'elemento che lo conclude (ad esempio la liquidazione di una somma al cittadino, il rilascio di un provvedimento autorizzatorio, l'esito di un'attività di verifica, ecc.)</i>
<b>Vincoli del processo</b>	<i>I vincoli del processo sono le condizioni da rispettare nello svolgimento. Possono essere di tipo normativo, regolamentare, derivanti da disposizioni operative interne a cui occorre conformarsi, da procedure informatiche, ecc.</i>	<b>Criticità del processo:</b>	<i>Descrivere sinteticamente gli aspetti critici specifici connessi al processo in esame</i>
<b>Risorse e interrelazioni tra i processi:</b>	<i>Indicare eventuali risorse umane o finanziarie dedicate in esclusiva al processo ed eventuali interrelazioni dello stesso con altri processi dell'Ente</i>	<b>Fasi del processo</b>	<i>Principali fasi/attività che compongono il processo: ad esempio, preistruttoria, istruttoria, adozione provvedimento, controlli e verifiche successive, ecc.</i>
<b>Responsabilità connessa alla corretta realizzazione del processo:</b>	<i>Indicare i ruoli e gli uffici connessi alla realizzazione del processo con diretta responsabilità. Ad esempio: Istruttore Direttivo Ufficio (nome dell'ufficio): istruttoria PO Ufficio (nome dell'ufficio): Responsabilità del Procedimento Dirigente del Servizio (nome del Servizio): Adozione Provvedimento</i>		
<b>Owner</b>	<i>Nome del Settore ed indicazione del Servizio/i -Ufficio/ titolare/i del processo</i>		
<b>Sequenza di attività che consente di raggiungere l'output:</b>	<i>Descrizione sintetica delle diverse attività che in sequenza permettono, dall'input, di arrivare all'output del processo, evidenziando in particolare il soggetto che svolge la singola attività ("chi fa cosa").</i> <i>A titolo di mero esempio:</i> <i>Ufficio sanzioni:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Riceve il modulo di richiesta di rimborso</i></li> <li>• <i>Elabora una lista di rimborsi che trasferisce all'Ufficio amministrativo attraverso la procedura Rimborso somme dal Sistema informativo bilancio</i></li> <li>• <i>Comunica all'ufficio amministrativo l'avvenuta elaborazione di una lista e il suo importo</i></li> </ul> <i>Ufficio amministrativo:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Predisporre le DLQ e mantiene i contatti coi cittadini sulle richieste di rimborso</i></li> </ul>		

La scheda di processo riporta all'interno dei diversi campi indicazioni guida per i settori ed è utilizzata abitualmente in sede di rilevazione di nuovi processi oppure per aggiornare la mappatura dei processi.

La compilazione delle schede di processo viene fatta attraverso incontri specifici tra il personale a supporto del RPCT e i referenti interni ai settori che presidiano i processi oggetto di mappatura, informandone preventivamente i dirigenti di settore e di servizio.

A partire da tale compilazione vengono identificati i potenziali rischi corruttivi presenti nelle diverse fasi dell'attività, il livello di esposizione al rischio del processo, le misure di controllo già predisposte e la loro adeguatezza per prevenire il rischio ("stato del controllo").

Nel caso in cui le misure già in essere non siano ritenute sufficienti a ridurre il rischio di corruzione, si definisce un nuovo intervento da realizzare per abbattere il rischio residuo. L'identificazione e valutazione dei rischi si focalizza perciò prima sui rischi inerenti e successivamente, dopo lo sviluppo di adeguate risposte al rischio, su quelli residui, se presenti.

## Scheda per la mappatura del processo – Analisi del Rischio

Area di rischio: area di rischio generale o specifica in cui inserire il processo nel PTPCT (ad esempio: Aree generali: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) Processo: denominazione del processo					
Fase/Rischio	Livello di esposizione al rischio del processo	Interventi realizzati per prevenire il rischio (controllo)	Stato del controllo	Interventi da realizzare/indicatori/tempi	Note
Individuare per ogni fase/attività individuata nel riquadro "fasi del processo" il rischio/i rischi corruttivi e di malagestione connessi.  Es: Fase: Istruttoria; Rischio: disomogeneità nelle valutazioni	Il livello di esposizione al rischio della fase del processo può essere: Basso Medio Alto (si veda legenda)	Indicare le attività già in essere per ridurre il rischio.	Valutazione motivata sull'adeguatezza delle misure già in essere per ridurre il rischio.	Indicare l'intervento adeguato da realizzare per ridurre il rischio e prevenire i fenomeni corruttivi e la presenza di aree "grigie" nell'attività amministrativa  Es: Controlli a campione (minimo n. 28 controlli entro il 31/12/2021)	Riportare eventuali note esplicative o informazioni aggiuntive

Legenda per valutazione dell'esposizione al rischio del processo.

BASSO = Il processo, in questa fase, è molto disciplinato, presenta misure interne sufficienti a ridurre l'esposizione al rischio  
 MEDIO= Il processo, in questa fase, è mediamente disciplinato, presenta misure interne idonee a ridurre l'esposizione al rischio  
 ALTO = Il processo, in questa fase, è per tipologia complesso e presenta caratteri di criticità nonostante le misure interne adottate.

Il livello di esposizione al rischio è determinato da diversi fattori abilitanti quali:

- 1) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) scarsa responsabilizzazione interna;
- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 8) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'elenco dei processi analizzati nelle schede di mappatura del piano è allegato e comprende i processi a maggior rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, co.16, l. 190/2012, alle ulteriori aree di rischio specifico dell'amministrazione, e quelli volti al raggiungimento degli obiettivi finalizzati a incrementare il valore pubblico, come riportati nell'apposita sezione del PIAO.

### 3) Fase di analisi del rischio

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di:

1. analizzare i fattori abilitanti della corruzione, al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
2. stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Con riferimento all'analisi dei "fattori abilitanti", ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, questa riveste particolare interesse ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, poiché consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci.

Relativamente ai fattori abilitanti del rischio alcuni possibili esempi riportati nell'Allegato 1 al PNA 2019 sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'analisi si basa su due parametri, impatto e probabilità.

Gli indicatori di impatto sono graduati mediante una scala di valutazione: alto – medio – basso.

### **Stima e ponderazione del livello di esposizione al rischio**

Come già anticipato, l'Allegato 1 al PNA 2019 ha apportato innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia, che supera quella descritta nell'allegato 5 del PNA 2013-2016," divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT."

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi e delle attività/fasi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l'utilizzo a regime (dal 2021) di un approccio qualitativo, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal già citato Allegato 5 del PNA 2013.

Tuttavia, si rileva che l'Allegato 1 al PNA chiarisce che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni. A tal fine, appare utile prima di tutto definire cosa si intende per valutazione del rischio, ovvero "la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione".

La metodologia di valutazione del rischio proposta dall' ANCI nelle Istruzioni applicative al PNA 2019 del 20 novembre 2019 si basa sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 "Gestione del rischio - Principi e linee guida" e nelle "Linee guida per la valutazione del rischio di corruzione" elaborate all'interno dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata "Patto mondiale delle Nazioni Unite" (United Nations Global Compact) che rappresenta una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anticorruzione, rivolti alle aziende di tutto il mondo per spingerle ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.

Ai fini della valutazione del rischio, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, nonché in linea con le indicazioni internazionali sopra richiamate, si è proceduto ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare "un set di variabili significative" caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Al fine di rendere applicabile la metodologia proposta, ciascuna amministrazione ha potuto operare secondo le seguenti fasi:

- 1) Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale articolata in Alto, Medio e Basso.

- 2) Sintesi per processo dei valori delle variabili rilevati nella fase precedente da parte di ciascuna unità organizzativa che opera sul processo stesso, attraverso l'impiego di un indice di posizione, ovvero, il valore che si presenta con maggiore frequenza. Nel caso in cui due

valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si dovrebbe preferire il più alto fra i due.

3) Definizione del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando nuovamente la media al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.

4) Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Nel caso di processi realizzati da una sola unità operativa, l'amministrazione dovrà omettere di svolgere le attività di cui alla fase 2 del precedente elenco.

Con riferimento all'indicatore di probabilità sono state individuate nove variabili, ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella Tabella proposta dall'ANCI.

### **Indicatori di Probabilità**

#### Variabili

1. Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.

2. Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.

3. Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ai soggetti destinatari del processo.

4. Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.

5. Presenza di "eventi sentinella" per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.

6. Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili.

7. Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.

8. Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc..

9. Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim.

## **Indicatori di Impatto**

### Variabili

1. Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

2. Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione.

3. Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente.

4. Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, in conformità alle tabelle del rischio e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori.

**Il collocamento di ciascun processo dell'amministrazione in una delle fasce di rischio consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.**

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate tre variabili. Ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio o Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella tabella proposta dall'ANCI.

## **Trattamento del rischio**

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al trattamento del rischio inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio si articola a sua volta in due fasi:

- 1. Individuazione delle misure**
- 2. Programmazione delle misure**

### **L'individuazione delle misure**

Obiettivo della prima fase del trattamento è quello di elencare le misure di prevenzione da abbinare ai rischi di corruzione.

Come già ribadito in tutti i PNA e relativi Aggiornamenti adottati dall'ANAC fino ad oggi, le misure di prevenzione proposte in questa fase non devono essere generiche o astratte, ma devono indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la realizzazione, soggetti responsabili, risultati attesi o indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio.

Nella fase di individuazione delle misure, siano esse generali o specifiche, è importante indicare a quale delle seguenti 11 tipologie appartiene la misura stessa:

- 1. controllo;**
- 2. trasparenza;**
- 3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**
- 4. regolamentazione;**
- 5. semplificazione;**
- 6. formazione;**
- 7. sensibilizzazione e partecipazione;**
- 8. rotazione;**
- 9. segnalazione e protezione;**
- 10. disciplina del conflitto di interessi;**
- 11. regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).**

La suddivisione in categorie delle misure specifiche e generali è sia funzionale all'individuazione del tipo di rischio che vanno a mitigare, sia alla compilazione del questionario presente nella piattaforma di acquisizione dei PTPCT, attivata dall'ANAC nel Luglio 2019.

All'interno dell'Allegato 1 al PNA 2019, l'ANAC sottolinea la particolare importanza delle misure di prevenzione relative alle seguenti tipologie:

- **semplificazione**, ritenuta utile in quei casi in cui l'analisi del rischio ha evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che ha la responsabilità/interviene nel processo;
- **sensibilizzazione** e partecipazione, intesa come la capacità delle amministrazioni di sviluppare percorsi formativi ad hoc e diffondere informazioni e comunicazioni sui doveri e gli idonei comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete.

Al fine di verificare "l'effettività" delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche, si può fare riferimento ai seguenti parametri:

*1. Presenza e grado di realizzazione di precedenti misure e/o controlli:*

precedentemente alla progettazione di nuove misure di prevenzione è opportuno verificare la presenza di precedenti misure di prevenzione programmate nei Piani degli anni precedenti, valutando caso per caso lo stato di realizzazione e procedendo alla loro modifica e/o integrazione in caso di parziale o mancata attuazione;

*2. Capacità di neutralizzare il rischio ed i suoi fattori abilitanti:*

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata facendo stretto riferimento ai rischi individuati ed ai loro fattori abilitanti;

*3. Capacità di realizzazione in termini economici e organizzativi:*

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata verificando a priori la capacità dell'organizzazione di attuarla in termini di risorse economiche e l'adeguatezza alle caratteristiche organizzative e professionali. Sia la sostenibilità economica, sia quella organizzativa, non possono comunque rappresentare un alibi per giustificare l'inerzia dell'Amministrazione di fronte a dimostrati rischi di corruzione, quindi, l'Allegato 1 al PNA 2019, stabilisce che per ogni processo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace, dando la precedenza a misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

## **Programmazione delle misure**

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare le misure di prevenzione individuate nella fase precedente.

Detta fase è un elemento centrale del PTPCT di ciascuna amministrazione, in assenza del quale il Piano stesso non sarebbe rispondente alle caratteristiche individuate dall'art. 1, comma 5, lettera a), della Legge n. 190/2012.

Sebbene l'attività di programmazione richieda necessariamente che la stessa sia svolta a livello centralizzato con il coordinamento del RPCT, lo spirito di condivisione che governa il processo di gestione del rischio, radicato nei principi di base degli standard internazionali di Risk Management dell'ISO 31000, deve sempre favorire il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti nell'attuazione del sistema di gestione del rischio, **con particolare riguardo ai Dirigenti/Responsabili, come soggetti attuatori di primo livello.**

Rispetto agli indicatori di misurazione che è possibile utilizzare per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, si rinvia agli esempi, suddivisi per tipologia di misura, forniti dall'ANAC nella Tabella 5 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

### **Monitoraggio e riesame**

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio.

Detto sistema di monitoraggio è volto a:

- 1. verificare lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione;*
- 2. effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio;*

### **Monitoraggio dello stato di attuazione e dell'idoneità delle misure**

Al fine di dare effettività al sistema di monitoraggio, è opportuno che ciascuna amministrazione all'interno del proprio PTPCT programmi le attività di verifica, circa l'attuazione e l'idoneità delle misure.

Il sistema di monitoraggio deve esplicitare le modalità attraverso le quali il RPCT effettuerà la verifica delle informazioni di autovalutazione circa lo stato di attuazione delle misure, fornite dai responsabili come ad esempio: acquisizione di documentazione probante o valori degli indicatori di misurazione predeterminati.

### **Riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio**

All'esito delle attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione programmate, ciascuna amministrazione provvede su base annuale, tenuto conto anche della relazione finale dell'RPCT circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, a mettere in luce le criticità e i punti di forza, anche al fine di effettuare proposte di miglioramento di cui tenere conto nella redazione del successivo PTPCT, e al riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, che confluisce nel processo di aggiornamento annuale del Piano.

### **Consultazione e comunicazione**

La fase che completa il nuovo sistema di gestione del rischio è quella della “**consultazione e comunicazione**”. Questa fase riveste un ruolo trasversale e contestuale a tutte le attività che sono state precedentemente esaminate e si compone di due principali attività:

- Attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.
- Attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Ciò doverosamente premesso sul piano metodologico in ordine alle novità per la gestione dei rischi corruttivi recate dal PNA 2019-All.1, si sottolinea che il presente Piano, coerentemente con il nuovo percorso di gestione del rischio delineato dall'ANAC, che viene pertanto innovato, suddivide, a conclusione della disamina sopra effettuata, il nuovo ciclo di valutazione e trattamento del rischio in quattro sub fasi che corrispondono a:

- A) **Mappatura dei Processi**, ovvero l'individuazione ed analisi dei processi organizzativi dell'amministrazione, che deve essere gradualmente esaminata, tenuto conto anche delle attività esternalizzate e far riferimento a tutte le attività svolte dall'organizzazione;
- B) **Analisi e valutazione dei Rischi**, volta a identificare gli eventi rischiosi per ogni processo;
- C) **Identificazione dei rischi**, anche ipoteticamente realizzabili che devono essere formalizzati, previo processo di ponderazione da parte dei responsabili nell'alveo del PTPC;
- D) Trattamento del rischio ovvero **Identificazione e Programmazione delle misure per prevenirlo e/o mitigarlo**, previa verifica della sostenibilità delle misure utilizzate nei Piani precedenti e conseguente loro rimodulazione annuale in sede di aggiornamento del PTPCT. Pertanto, alla luce di quanto sopra riportato si dà atto che il Segretario Generale, nella sua qualità di RPCT, ha coinvolto nella fase istruttoria al presente Piano, in una dimensione di

piena e totale collaborazione e partecipazione piena ed attiva, tutti i soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTCPT 2023 - 2025, (Responsabili di Strutture e Servizi Autonomi, OIV, oltre che la società civile e l'Organo di Governo Comunale) ognuno per le rispettive competenze di merito, con l'obiettivo esplicito di pervenire ad una applicazione corretta e completa della nuova metodologia di rischio e delle misure di prevenzione da adottare in relazione ai singoli processi già mappati nel previgente Piano o da individuare ex novo come nuovi processi da declinare nell'alveo del Piano in un'ottica di approccio graduale, anche ai fini di una corretta individuazione degli obiettivi strategici di competenza esclusiva dell'organo d'indirizzo politico- amministrativo.

***Si dà atto che all'esito del coinvolgimento diffuso dei soggetti attuatori all'interno del Comune di Margherita di Savoia, attivato su impulso dell'RPCT, i processi e le misure di rischio introdotte dall'RPCT negli anni precedenti sono stati confermati nel loro impianto e sono stati individuati e mappati per il corrente anno alcuni nuovi processi. Sono state, infine, proposte nuove misure di semplificazione e nuove misure specifiche di prevenzione inerenti i nuovi processi mappati.***

Le risultanze dell'attività istruttoria compiuta dai Dirigenti e Responsabili di Servizi e Strutture Autonome sono state recepite e fatte proprie dall'RPCT nell'alveo del presente aggiornamento al PTPCT.

### **Collegamento con il ciclo della performance**

La gestione del rischio corruttivo è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e controllo, in particolare con il ciclo di gestione della performance in modo da rendere sostenibile anche dal punto di vista organizzativo la strategia di prevenzione della corruzione adottata.

Sin dal 2018 il collegamento tra il Piano Esecutivo di Gestione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è stato garantito anche mediante l'introduzione nel software gestionale del Piano della Performance (NAOS – Parsec 3.26)) di appositi "flag", che hanno permesso di classificare sia gli obiettivi sia le attività come azioni di prevenzione della corruzione e come azioni di trasparenza direttamente collegate ai rispettivi Piani e di monitorarle in occasione degli stati di avanzamento con riferimento agli indicatori e agli avanzamenti testuali, attualmente previsti al 30.06 e al 31.12 di ciascun anno.

Per supportare i responsabili di settore nell'individuazione degli obiettivi di PEG da collegare al Documento di pianificazione, quest'anno il RPCT ha fornito loro indicazioni sulle misure prioritarie su cui focalizzarsi.

Sono state sostanzialmente confermate nella loro interezza per il 2023 (nei processi di autovalutazione condotti nella fase istruttoria del presente Piano), le Misure Specifiche declinate lo scorso anno dall'RPCT e sono state proposte nuove misure, quali (esemplificativamente) i controlli a campione, i sorteggi tra gli operatori economici da invitare al confronto competitivo, il monitoraggio dei tempi procedurali, la regolamentazione, la digitalizzazione dell'azione degli uffici volta al superamento dei documenti cartacei (incrementando i dati da inserire sul web), il criterio di rotazione negli affidamenti diretti degli appalti e nella scelta degli operatori economici da invitare al confronto competitivo specie per gli affidamenti degli appalti di soglia intermedia e per i servizi di progettazione fino alle soglie comunitarie nelle procedure negoziate, la pubblicazione tempestiva degli atti in Amministrazione Trasparente attraverso applicativo informatico introdotto a regime per il corrente anno, che sono risultate implementate e rafforzate.

**Inoltre, sono stati mappati a rischio, in funzione suppletiva e su valutazione esclusiva ed insindacabile del RPCT, i processi di competenza della Direzione Tecnica dei Lavori Pubblici attuativi del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR), di cui al D.L. 31/5/2021 n. 77 conv. in Legge 29/7/2021 n. 108 e al successivo D.M. Economia e Finanze del 6/8/2021 di assegnazione delle risorse per i singoli interventi del PNRR alle Amministrazioni titolari (relativamente al rispetto degli obblighi euro unitari e di ogni altra disposizione per la gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione, delle risorse finanziarie assegnate, con particolare riguardo agli Enti Locali per le Missioni 2 e 4), ritenuti dal RPCT a medio rischio corruttivo, in relazione all'obbligo (quale soggetto beneficiario delle risorse nella veste di attuatore dei progetti presentati nell'anno 2022) del rispetto degli obblighi previsti di Trasparenza e di comunicazione ed informazione, e di natura contabile di sana gestione finanziaria, secondo quanto disciplinato dai Regolamenti Europei EURATOM 2018/1046 e UE n. 241/2021, in materia di prevenzione dei conflitti d'interesse, delle frodi, della corruzione e di recupero e restituzione dei fondi che sono stati indebitamente assegnati, attraverso l'adozione di sistemi contabili e d'informatizzazione per tutte le transazioni relative ai progetti al fine di assicurarne la tracciabilità.**

È stata proposta dai Dirigenti (quale misura specifica), infine, quella di semplificazione e sensibilizzazione per alcuni processi relativi all'acquisizione e progressione del personale.

#### **Piano di Misure di Rischio Generali E Specifiche per il Triennio 2023 -2025**

**Le misure a presidio dei rischi**, distinte tra Generali e Specifiche, **vengono riportate nelle tabelle che seguono il presente Piano**, indicanti fasi attuative, tempi di realizzazione, individuazione degli Uffici comunali e dei Soggetti Interni Responsabili della loro attuazione,

nonché (per talune) gli indicatori di misurazione per il loro monitoraggio infrannuale a cura dei Dirigenti sui soggetti attuatori sottoposti.

Si conferma che a decorrere dal 2021 è **stata introdotta la nuova Misura Generale** della **“SEMPLIFICAZIONE”**.

### **Il sistema di monitoraggio e riesame**

Il sistema di monitoraggio e riesame dell'attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione è descritto nella sezione 04 “Monitoraggio del PIAO”, alla sotto-sezione 04.07 “Rischi corruttivi e trasparenza”.

### 02.03.06. La trasparenza nel Comune di Margherita di Savoia

Il Comune di Margherita di Savoia ha investito, già da parecchio, tempo e risorse umane nella direzione di rendere i dati e i documenti in proprio possesso sempre più accessibili e fruibili per i cittadini e a tutt'oggi la trasparenza costituisce un asse portante dell'azione amministrativa di questo ente.

Come già riportato nella parte generale della presente sottosezione, nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, il Comune di Margherita di S. ha esplicitato di massima alcuni indirizzi strategici specifici in materia di trasparenza, quali la prosecuzione dell'integrazione tra la pianificazione e il controllo in materia di Trasparenza e il ciclo della performance e la prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza, mediante un costante miglioramento delle informazioni pubblicate e mediante il presidio dell'accesso civico.

Inoltre, ai sensi del comma 1-quater dell'articolo 14 del Dlgs n. 33/2013, in tutti gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali viene inserito il riferimento agli obiettivi di trasparenza e all'atto dell'incarico tali obiettivi sono assegnati al dirigente insieme agli obiettivi annualmente definiti nel Piano esecutivo di gestione.

#### **Assolvimento degli obblighi di pubblicazione**

A fronte dei molteplici obblighi di pubblicazione, sanciti, in primo luogo, dal Decreto Trasparenza e da altri testi normativi su ambiti specifici (quali, ad esempio, il Codice dei contratti pubblici, il Codice dell'Amministrazione digitale, il Testo unico in materia ambientale e così via) e, in secondo luogo, da atti di regolazione e altri atti di carattere generale in materia di trasparenza emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'individuazione dei soggetti responsabili dei singoli adempimenti e la definizione dei correlati processi organizzativi costituiscono condizione imprescindibile per garantire la corretta ed effettiva pubblicazione delle informazioni richieste.

Nel Comune di Margherita di Savoia, per l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e l'assolvimento dei relativi obblighi, si è reso necessario adottare una modalità organizzativa che investe l'intera struttura dell'Ente.

Nel prospetto innanzi riportato (nella parte generale al paragrafo "Il sistema di prevenzione della corruzione: soggetti coinvolti, compiti e responsabilità") sono già stati indicati i soggetti coinvolti nei processi organizzativi per la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e le relative responsabilità.

*Si sottolinea che, per la premessa relativa all'evoluzione normativa relativa alla materia della trasparenza (nonché ai rapporti tra trasparenza e privacy anche nell'evoluzione*

giurisprudenziale), si effettua rinvio a quanto riportato nell'apposita Sezione Trasparenza del precedente PTPCT 2021/2023.

Premesso che **"tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione e che la violazione dei predetti obblighi costituisce fonte di responsabilità disciplinare"** ai sensi del novellato articolo 43 del Dlgs 33/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (articolo 9 del D.P.R. 62/2013), al fine di rendere efficace e tempestiva la pubblicazione dei dati sono disposte le seguenti misure di carattere organizzativo:

**Responsabile della Trasparenza:** il Segretario Generale è individuato quale Responsabile della trasparenza e svolge- con il supporto tecnico-operativo del funzionario Delegato alla Trasparenza - funzioni di supervisione e monitoraggio dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

Nella tabella seguente si riportano le microfasi inerenti alla trasparenza e le figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza, indicando più specificamente compiti e responsabilità connessi a questo processo:

#### Macrofasi misure di trasparenza



## Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza	
RPCT, con la collaborazione del RDT e della struttura tecnica di supporto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effettua il monitoraggio della normativa in materia di trasparenza</li> <li>▪ Agisce in maniera coordinata con il DPO interno e con i Dirigenti</li> <li>▪ Promuove la diffusione delle norme in materia di trasparenza all'interno dell'amministrazione</li> <li>▪ Monitora la sezione "Amministrazione trasparente" e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione</li> <li>▪ Segnala ai dirigenti i casi in cui le informazioni pubblicate non risultano conformi alle indicazioni contenute nel Piano e sollecita il dirigente responsabile affinché provveda tempestivamente all'adeguamento</li> <li>▪ Segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità</li> <li>▪ Fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione</li> <li>▪ In collaborazione con i dirigenti responsabili dell'amministrazione, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico</li> <li>▪ Risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi</li> </ul>
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collaborano con l'RPCT alla pianificazione in materia di trasparenza</li> <li>▪ Individuano all'interno delle proprie strutture il o i Referenti della trasparenza</li> <li>▪ Diffondono la conoscenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione all'interno delle strutture che dirigono</li> <li>▪ Simulano la diffusione della cultura della trasparenza e delle buone prassi nelle proprie strutture</li> <li>▪ Assumono la responsabilità di dare adempimento agli obblighi in materia di trasparenza loro assegnati e richiamati nella sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione</li> <li>▪ Vigilano sulla corretta attuazione da parte dei loro collaboratori sia degli obblighi in materia di trasparenza sia degli adempimenti relativi alla gestione delle istanze di accesso civico e all'inserimento dei dati nel registro degli accessi</li> </ul>
Referenti della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presidiano la pubblicazione dei dati di competenza del proprio settore</li> <li>▪ Verificano la qualità del dato pubblicato</li> </ul>
Soggetto Responsabile Privacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assicura il rispetto della normativa in materia di privacy per i dati pubblicati</li> <li>▪ Verifica il contemperamento tra le esigenze di trasparenza e di tutela dei dati personali</li> <li>▪ Supporta il personale dell'Ente nelle questioni interpretative in materia di privacy, in relazione alle informazioni e ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria</li> </ul>
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collaborano all'attuazione delle misure di trasparenza previste per i processi in cui sono coinvolti</li> <li>▪ Collaborano all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo al settore di appartenenza, prestando la massima attenzione all'elaborazione, al reperimento e alla trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale</li> </ul>
Giunta Municipale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approva gli obiettivi strategici in materia di trasparenza</li> </ul>
Sindaco	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approva il PIAO e in esso la sezione Trasparenza e i documenti per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione</li> </ul>
Nucleo di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verifica la coerenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione con gli obiettivi previsti nei documenti strategico-gestionali e nel piano della performance</li> <li>▪ Effettua il monitoraggio periodico della pubblicazione dei dati ai sensi della normativa e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza</li> </ul>

In caso di violazione degli obblighi di pubblicazione **il RPCT provvede alla:**

- **segnalazione all'ufficio titolare dell'azione disciplinare delle eventuali richieste di accesso civico**, ovvero gli inadempimenti riscontrati rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c.5);
- **segnalazione agli organi di vertice politico e all' O.I.V. degli inadempimenti riscontrati** rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c. 5).

Per i compiti inerenti al funzionario delegato alla Trasparenza, si rinvia a quanto già esplicitato in precedenza a tal riguardo.

I Dirigenti individuano (tra i dipendenti) i gestori operativi incaricati di inserire materialmente i dati da pubblicare nelle sottosezioni, che - in tale attività si interfacciano con tutti i servizi ed uffici comunali della Direzione, ovvero con i Capi Servizio e le P.O. per la ricognizione dei dati da pubblicare. A tal fine, anche su impulso dell'attuale Segretario Generale RPCT, si conferma che i Dirigenti hanno sempre comunicato l'avvenuta nomina dei dipendenti referenti /gestori delle pubblicazioni, ognuno per la direzione / servizio autonomo / o in staff di competenza.

**A questo scopo, si ricorda che “gli obblighi di collaborazione col RPCT rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al D.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.”**

#### **Attribuzione delle Sottosezioni alle Aree/Servizi Autonomi della Struttura**

L'assegnazione delle Sottosezioni e dei relativi obblighi di pubblicazione alle Aree Direzioni//Servizi dell'Ente è riportata nella specifica Tabella integrativa della presente Sezione degli Obblighi di Pubblicazione, conforme alla Griglia allegata alle linee Guida ANAC adottate con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, con esplicita indicazione degli adempimenti, del riferimento normativo, della tempistica e del Dirigente Responsabile della fonte informativa e dell'Ufficio e/o Servizio comunale tenuto alla pubblicazione dei dati.

L'allegato alle Linee Guida sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal D. Lgs. 33/2013 (già contenuta nell'allegato 1 della delibera n. 50/2013) e recepisce le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare ed all'introduzione delle conseguenti modifiche alla struttura della sezione dei siti web denominata “Amministrazione trasparente”.

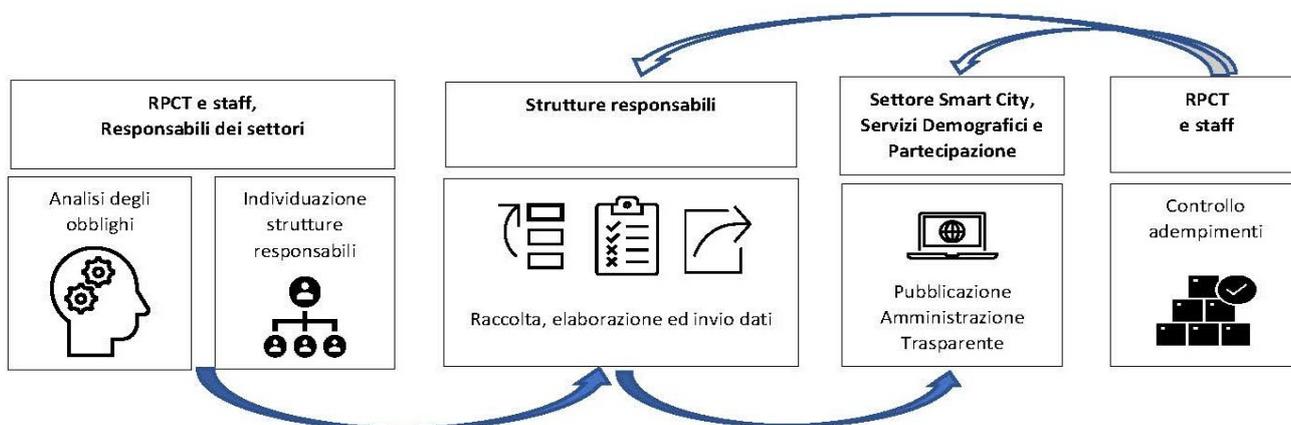
Si precisa, infine, che non sono stati evidenziati casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione e pertanto nulla si riporta in merito.

Esso si svolge nel modo seguente:

1. Analisi degli obblighi di pubblicazione.
2. Individuazione delle articolazioni organizzative responsabili.
3. Predisposizione dei dati.
4. Pubblicazione dei dati.
5. Controllo dei dati

Il processo organizzativo che descrive i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati può essere così schematizzato:

### Il processo organizzativo



### Regole Tecniche

I dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013 sono pubblicati sul portale comunale nell'apposita Sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", suddivisa in sottosezioni conformi alle prescrizioni del D. Lgs. n. 33/2013, nelle quali, ciascun servizio, per quanto di rispettiva competenza e sotto la responsabilità e vigilanza del Dirigente di riferimento (tramite i referenti individuati), il quale dovrà provvedere all'inserimento di dati e documenti.

La pubblicazione on line deve essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e linee Guida ANAC e AGID, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- qualità delle informazioni e dei dati pubblicati;
- dati aperti e riutilizzo;

La pubblicazione deve avvenire, inoltre, tenendo conto delle disposizioni in materia di dati personali, comprensive delle delibere dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

Fa capo, in particolare alla diretta responsabilità di ciascun Dirigente di ciascuna area e al Comandante della P. P., per i dati relativi al Corpo, la responsabilità della pubblicazione relativamente ai seguenti requisiti:

- **integrità = conformità** al documento originale in possesso o nella disponibilità dell'ufficio di quanto viene trasmesso;
- **completezza e aggiornamento = esaustività e veridicità dei contenuti della documentazione trasmessa** rispetto alle richieste della normativa che prevede la pubblicazione;
- **tempestività = rispetto dei termini di invio assegnati dal servizio richiedente**;
- **semplicità di consultazione e comprensibilità = testi redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve**, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile ed evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici;
- **conformità alla disciplina relativa al trattamento dei dati personali = correttezza, completezza, pertinenza, non eccedenza dei dati personali pubblicati**; divieto di pubblicazione di dati sensibili e giudiziari; sussistenza di una norma di legge o di regolamento che prevede la pubblicazione dei dati personali e correlativo obbligo di anonimizzare i dati rispetto ai quali non sussiste un obbligo normativo di pubblicazione.
- **accessibilità = il decreto n. 33/2013** prevede "I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità".

Nelle Linee guida adottate con deliberazione n. 1310/2016 l'ANAC, rimarcando l'importanza di assicurare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità), nelle more di una definizione di standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi, da attuare secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. n.33/2013, con lo scopo di innalzare la qualità e la semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" ha fornito, sin da subito, le seguenti indicazioni operative:

1. esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione: l'utilizzo, ove possibile, delle tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni aumenta, infatti, il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della

sezione “Amministrazione trasparente” la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

2. indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione: si ribadisce la necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente”, la data di aggiornamento, distinguendo quella di “iniziale” pubblicazione da quella del successivo aggiornamento.

Particolare attenzione deve essere posta alla disciplina di cui all’art. 7-bis relativa al rapporto, sempre controverso, con le esigenze di riservatezza e tutela della privacy. In base al comma 1, la sussistenza di un obbligo di pubblicazione in “amministrazione trasparente” comporta la possibilità di diffusione in rete di dati personali contenuti nei documenti, nonché del loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità secondo i motori di ricerca, purché non si tratti di dati sensibili e di dati giudiziari. Mentre, in presenza di obblighi di pubblicazione di atti o documenti previsti da (altre) norme di legge o regolamento, l’amministrazione deve rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4); laddove, invece, l’amministrazione decide la pubblicazione di dati, documenti o informazioni non obbligatori per legge, deve provvedere alla armonizzazione di tutti i dati personali (comma 3). I limiti della riservatezza affievoliscono con riguardo ai dati riguardanti i titolari di cariche politiche e i dirigenti (comma 2) e le notizie relative alle prestazioni rese e alla valutazione afferente coloro che sono addetti ad una funzione pubblica (comma 5).

### **Formato dei Dati**

Al riguardo della qualità dei dati, l’ANAC ha inoltre evidenziato che con l’art. 6, co. 3 del D. Lgs. 97/2016 è stato inserito, ex novo, nel D. Lgs. 33/2013 il Capo I-Ter – «Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti», con l’intento di raccogliere al suo interno anche gli articoli dedicati alla qualità delle informazioni (art. 6); ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (artt. 7 e 7-bis); alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione (art. 8); alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate nei siti (art. 9). Restano in ogni caso valide le indicazioni già fornite nell’allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto.

Come precisato dalla Civit nell’allegato tecnico alla deliberazione n. 50/2013, è possibile utilizzare sia software Open Source (quali ad esempio Open Office) sia formati aperti (quali, ad esempio, .rtf per i documenti di testo e .csv per i fogli di calcolo). Per quanto concerne il PDF – formato reso, con Reader, disponibile gratuitamente dal proprietario – se ne suggerisce

l'impiego esclusivamente nelle versioni che consentano l'archiviazione a lungo termine ad esempio, il formato PDF/A i cui dati sono elaborabili.

### **Durata della Pubblicazione**

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati: ai sensi dell'art 8, co 3, dal d.lgs. 97/2016 trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5.

### **Aggiornamenti/Modifiche**

Su ciascun Dirigente incombe l'obbligo di pubblicare, le modifiche/ variazioni/ aggiornamento dei dati/informazioni/documenti pubblicati "tempestivamente", da intendersi, comunque, entro 7 giorni lavorativi dal ricorrere del presupposto di pubblicazione, salvo termine diverso e più lungo stabilito nella Tabella All. 1) o dalla legge.

Il Responsabile della Trasparenza, avvalendosi del supporto tecnico operativo del Delegato alla Trasparenza, effettua una ricognizione semestrale dello stato di aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" e segnala al Dirigente dell'Area competente per materia le modifiche /aggiornamenti ritenuti necessari. Il Dirigente si attiva provvedendo agli aggiornamenti richiesti entro venti giorni dalla richiesta del RPCT. Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza provvede a dare comunicazione all'OIV della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

### **Monitoraggio**

Alla corretta attuazione del PTCT anche in relazione alle misure di trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della Trasparenza, il funzionario Delegato alla Trasparenza, i Dirigenti i, le P. O., o in loro luogo, i singoli Capi Servizio e/ o Responsabili dei servizi comunali, i referenti delle pubblicazioni, e comunque ogni ufficio comunale e l'OIV.

Il Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della trasparenza e sulla scorta dei report/relazioni infrannuali trasmessi dal Delegato alla trasparenza al RPCT curerà con periodicità annuale la redazione di un sintetico report sullo stato di attuazione delle misure di trasparenza, con indicazione delle criticità rilevate, anche alla stregua dei rapporti pervenuti, delle relative motivazioni e segnalando eventuali inadempimenti.

L'OIV vigila sul monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione di cui al presente Piano.

Tenuto conto che l'Ente punta a integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del presente PTPCT con quelli del Piano delle Performance, in sede di redazione e validazione della relazione sulla Performance, l'O.I.V. dà atto anche dell'attuazione del presente PTPCT, per tutte le misure in esso previste.

**Per consultare eventualmente il PTPCT 2022 – 2024 del Comune di Margherita di Savoia ed esaminare Livello dei Rischi, Misure per prevenzione rischi e elenco obblighi pubblicazione in materia di Trasparenza, cliccare su link seguente:**

[https://comune.margheritadisavoia.bt.it/ricerca-atti-archiviati?cont=lists&ccname=albo\\_storico\\_ricerca &page=1](https://comune.margheritadisavoia.bt.it/ricerca-atti-archiviati?cont=lists&ccname=albo_storico_ricerca&page=1)

### **02.03.08 Gestione dell'accesso civico**

L'introduzione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato nel nostro ordinamento rappresenta la principale novità del D. Lgs. n. 97/2016 correttivo del Decreto Trasparenza; sull'applicazione di questo istituto e sulle relative ricadute organizzative si sono concentrati gli sforzi dell'amministrazione comunale in questi ultimi anni.

Ecco, in sintesi, il percorso fatto per dare attuazione alle disposizioni normative e a quanto successivamente indicato dall'ANAC nelle Linee guida (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016) e dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circolare n. 2 del 30 maggio 2017):

#### **La nuova procedura di accesso civico**

In primo luogo, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stata inviata a tutti i Dirigenti di Settore, di Servizio e a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa un'apposita comunicazione illustrativa della nuova procedura di accesso, chiedendo a ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, di informare i propri collaboratori, al fine di adeguare le procedure interne a tutti gli uffici dell'Ente entro il termine previsto dalla legge (dicembre 2016).

#### **Il Regolamento in materia di accesso civico**

Nelle more dell'adozione del regolamento interno, così come suggerito nelle Linee guida dell'A.N.A.C. approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, che tenga conto anche dei chiarimenti operativi forniti con Circolare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.05.2017, ad oggetto: Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e della successiva circolare interpretativa integrativa n. 1/2019 del 28.6.2019 sono confermate le misure appresso indicate concernenti i profili procedurali e organizzativi.

#### **TRASMISSIONE DELL'ISTANZA**

L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal CAD, oppure secondo le tradizionali modalità (consegna al protocollo generale o trasmissione a mezzo posta).

Essa è presentata e indirizzata alternativamente:

- al Dirigente dell'Ufficio Comunale che detiene i dati, i documenti o le informazioni oggetto di pubblicazione e/o di informazione;

- all'Ufficio Protocollo o all'URP (Ufficio Pubbliche Relazioni);
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, solo ove si tratti di accesso civico di cui al comma 1 (cioè, in relazione a dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

Nell'apposita sottosezione "altri contenuti-accesso civico" saranno aggiornate le modalità di esercizio di tale diritto e la modulistica.

In osservanza degli obblighi di legge, è stato istituito, con decorrenza dal 2019, il "Registro Unico dell'accesso civico", tenuto dal Delegato alla Trasparenza presso l'Ufficio Segreteria distinto in due Sottosezioni, una per l'accesso civico e l'altra per l'accesso civico generalizzato, nelle quali sono riportati gli esiti delle istanze che sono pubblicati anche annualmente in Amministrazione Trasparente.

Il registro è aggiornato annualmente a cura del Delegato alla trasparenza.

I Dirigenti entro e non oltre 3 giorni lavorativi dall'arrivo dell'istanza di accesso civico o generalizzato, ove pervenuta direttamente al Loro ufficio, dovranno trasmettere al RPCT per conoscenza copia dell'istanza ricevuta e comunicare successivamente al RPCT, entro 5 giorni lavorativi, le misure adottate in corso d'anno di rispettiva competenza sulle istanze di accesso civico e generalizzato pervenute loro, affinché vengano inserite nel registro dell'accesso civico e pubblicate in Amministrazione Trasparente a cura del Delegato alla Trasparenza.

### *ISTRUTTORIA*

Nei casi di accesso civico a dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Dirigente responsabile della pubblicazione provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate dall'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di amministrazione trasparente ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Laddove l'istante abbia indirizzato la richiesta di accesso civico in questione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, questi provvede a trasmetterla al responsabile della pubblicazione dei dati, il quale provvederà all'istruttoria e alla conclusione nel termine di 30 giorni dall'acquisizione dell'istanza al protocollo generale del Comune di Margherita, dandone comunicazione anche al responsabile della trasparenza, il quale può

sempre “richiedere agli uffici informazioni sull’esito delle istanze” (cfr. art. 5, comma 6, ultimo periodo).

In base al comma 10 dell’art. 5, in tali ipotesi il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è obbligato ad effettuare la segnalazione di cui all’art. 43, comma 5 e, all’ufficio per i procedimenti disciplinari (ogni omissione di pubblicazione obbligatoria costituisce illecito disciplinare), nonché al vertice politico (Sindaco/Commissario Straordinario) e all’OIV ai fini dell’attivazione delle altre forme di responsabilità.

Nei casi di accesso civico generalizzato, invece, il Dirigente responsabile dell’ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell’art. 5 del d.lgs. 33/2013, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell’istanza di accesso civico. Il controinteressato può formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, durante i quali il termine per la conclusione resta sospeso; decorso tale termine l’amministrazione provvede sull’istanza (quindi, il termine di conclusione può allungarsi fino a 40 giorni).

Laddove sia stata presentata opposizione e l’amministrazione decide di accogliere l’istanza, vi è l’onere di dare comunicazione dell’accoglimento dell’istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione; vi è, dunque, uno sdoppiamento del procedimento sull’accesso civico: da un lato, il provvedimento di accoglimento nonostante l’opposizione del controinteressato, dall’altra la materiale messa a disposizione degli atti o dati che avverrà almeno 15 giorni dopo la comunicazione al contro interessato dell’avvenuto accoglimento dell’istanza.

Ciò è connesso alla circostanza che, in base al comma 9 dell’art.5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l’opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8).

### *LIMITI ED ESCLUSIONI*

Preliminarmente va detto, che in base al comma 6 dell’art.5 “il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato”; inoltre “il rifiuto, il differimento e la limitazione dell’accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall’art. 5-bis”. Si può ragionevolmente ritenere che laddove si tratti di

provvedimenti di accoglimento dell'istanza di accesso civico in assenza di soggetti controinteressati, la motivazione può essere effettuata con un mero rinvio alle norme di legge; in presenza di controinteressati, ovvero nei casi di rifiuto, differimento o limitazione occorre, invece, una articolata ed adeguata motivazione che deve fare riferimento ai casi e ai limiti dell'art. 5-bis.

Il comma 1 dell'art. 5-bis individua gli interessi pubblici la cui esigenza di tutela giustifica il rifiuto dell'accesso civico; il comma 2 individua gli interessi privati la cui esigenza di tutela, minacciata da un pregiudizio concreto, giustifica il rifiuto dell'accesso civico.

L'accesso è escluso, a priori, nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

I limiti per i quali (motivatamente) l'accesso civico può essere rifiutato o differito discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5-bis e precisamente:

1) evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico:

a) sicurezza pubblica e ordine pubblico; b) sicurezza nazionale; c) difesa e interessi militari; d) relazioni internazionali; e) politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato; f) indagini su reati; g) attività ispettive;

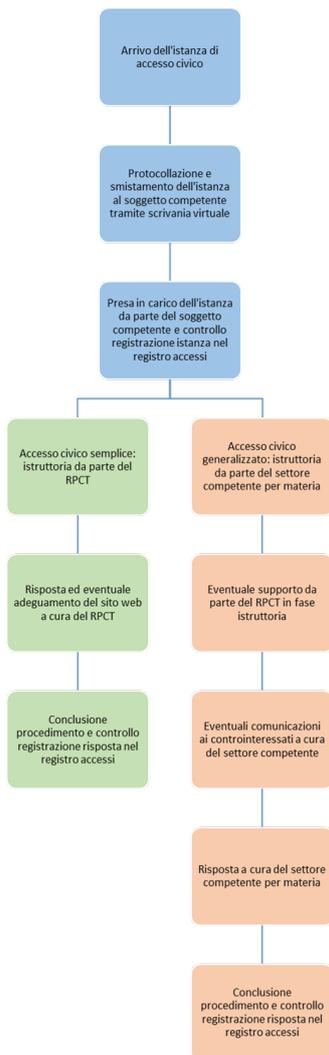
2) evitare un pregiudizio ad interessi privati:

a) protezione dei dati personali; b) libertà e segretezza della corrispondenza; c) tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono ricompresi il diritto d' autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.

Con Deliberazione n. 1309 e n. 1310 del 28.12.2016, l'ANAC, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, ha emanato specifiche Linee Guida recanti indicazioni ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art 5, co. 2 del D. Lgs. 33/2013 (comma 6), cui si rinvia.

Ai sensi dell'art. 46 "il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

## Processo organizzativo per la trattazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato



### RIMEDI

Il comma 7 dell'art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può presentare entro trenta giorni, a pena di irricevibilità, richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni. In ogni caso, l'istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p. a. sia avverso il provvedimento dell'amministrazione che avverso la decisione sull'istanza di riesame.

Il comma 8 prevede che il richiedente possa presentare ricorso anche al difensore civico, con effetto sospensivo del termine per il ricorso giurisdizionale ex art. 116 del c.p. a. Nel caso di specie, non essendo l'Ente dotato di difensore civico, il ricorso può essere proposto al difensore civico.

## 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 al Sindaco. Spetta inoltre allo stesso la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative.

L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto del Segretario Generale.

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

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

A far data dall'approvazione del presente documento, l'ente, in variazione di quanto disposto con D.G.C. n. 184/2018, sarà articolato nelle seguenti grandi unità organizzative:

#### - I<sup>a</sup> Macroarea – Amministrativo/Affari Generali:

Uff. Personale/Amm.ne giuridica - Amministrativo - Uff. Contenzioso - Uff. Presidenza Consiglio Comunale - Albo Pretorio - Uff. Messi comunali – Servizi Informatici

#### - II<sup>a</sup> Macroarea – S.U.A.P.

Uff. Commercio. P.S./P.A.- Uff. ex UMA.

#### - III<sup>a</sup> Macroarea – Servizi alla Persona

Uff. Servizi Sociali.

#### - IV<sup>a</sup> Macroarea – Servizi Demografici/Pubblica Istruzione

Uff. Anagrafe - Uff. Stato civile - Uff. Elettorale - Uff. Leva - Uff. Statistica - Uff. Cultura Sport e Turismo - Biblioteca comunale.

**- V^ Macroarea – Servizio Economico Finanziario**

Uff. Ragioneria - Uff. Tributi - Uff. Economato - Uff. Personale/Trattamento economico.

**- VI^ Macroarea – Servizio U.T.C./LL.PP.**

Pianificazione Generale e Piani Attuativi - Uff. LL.PP. - Uff. Patrimonio - Uff. Demanio - Uff. Sue - Uff. Manutenzione - Uff. Servizi Cimiteriali – Archivio - Uff. Servizi Informatici inerenti Progetti ed Interventi finanziati dal PNRR.

**- VII^ Macroarea – Ambiente**

Uff. Ambiente - Uff. RR.SS.UU. - Uff. Verde pubblico.

**- VIII^ Macroarea – Vigilanza e Trasporti**

Uff. Polizia Locale - Uff. Viabilità - Uff. Protezione civile - Uff. Randagismo

**- IX^ Macroarea - Servizio Segreteria e Protocollo Informatico**

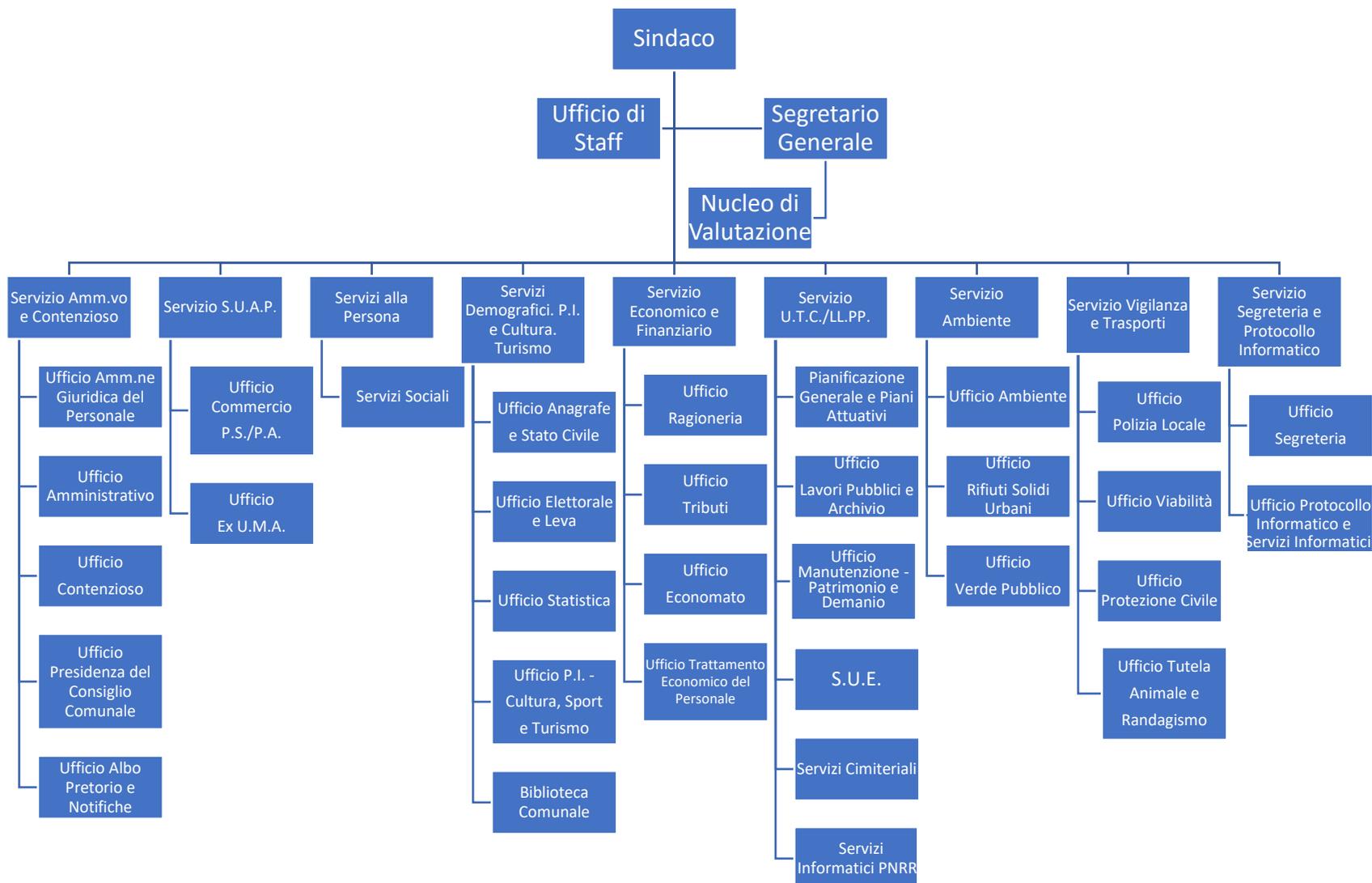
Uff. Segreteria – Uff. Protocollo Informatico.

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

## L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Margherita di Savoia si avvale di una organizzazione complessa, costituita da risorse con ruoli e funzioni diversi, secondo il principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico e quelle gestionali.

La macrostruttura organizzativa del Comune di Margherita di Savoia a far data dallo 01/01/2023 è così articolata:



### 03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

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

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

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

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

Il personale dell'ente attualmente in servizio, articolato per categoria giuridica e profili professionali, risulta essere il seguente:

Cat. Giuridica	Profilo Professionale	Nr Posti	Note
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	1	
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	
D	Istruttore Direttivo in attività Economiche Finanziarie	1	incarico ex art. 110, comma 1, TUEL
D	Istruttore Direttivo Giuridico Amministrativo	1	
D	Istruttore Direttivo Tecnico	2	1 Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL 1 Incarico T.D. PNRR
D	Istruttore Direttivo Servizi Sociali	1	Art. 30, Comma 2 sexies, D. L. 165/01
D	Assistente Sociale	3	
C	Istruttore Vigilanza.	5	
C	Istruttore Tecnico	4	
C	Istruttore Economico Finanziario	2	
C	Istruttore Amministrativo	5	1 personale ex IAT con oneri a carico Regione Puglia 1 organo di staff Sindaco ex art.90 TUEL
C	Ufficio di Staff al Sindaco	2	2 organo di staff Sindaco ex art.90 TUEL
B	Manutentore	1	
<b>Totale</b>		<b>29</b>	

**Di seguito si riporta la Dotazione Organica dell'Ente come da ultima approvazione.**

### Dotazione organica con suddivisione dei posti occupati e vacanti

Categoria professionale	Profilo professionale	Numero	Posti coperti*	Posti vacanti
D	Specialista in attività di Vigilanza	3	3 di cui 1 (a)	
D	Specialista in attività economico-finanziarie	1	1 (a)	
D	Specialista in attività tecniche	3	1 (a)	2
D	Specialista in attività amministrative	4	2 di cui 1 (c)	2
D	Specialista in attività socio assistenziali	1	1	
C	Istruttore amministrativo	9	6 di cui 1 (c) e 1 (d)	3
C	Istruttore economico-finanziario	1	1	
C	Istruttore tecnico	7	6 di cui 4 (b)	1
C	Agenti di polizia locale	8	6	2
B/1	Addetto amministrativo	2	2 di cui 1 (d) e 1 (e)	
B/1	Messo notificatore	1	1	
TOTALE		40	30	10

(a) incarico ex art. 110, comma 1, TUEL

(b) incarico a tempo determinato part-time 50% 18 ore settimanali

(c) personale ex IAT con oneri a carico Regione Puglia

(d) organo di staff Sindaco ex art.90 TUEL

(e) convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004

\* posti coperti al 31/12/2019

### Dotazione organica – Ruolo soprannumerario

Oneri a carico del Ministero dell'Economia e delle Finanze

Categoria professionale	Profilo professionale	Numero
D	Specialista in attività amministrative	3
C	Istruttore amministrativo	1
B/3	Collaboratore professionale	2
TOTALE		6

### 03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione

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

Il Comune di Margherita di Savoia, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento:

- a. all'Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente);
- b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore);
- c. ai singoli dipendenti (dirigenti, posizioni organizzative e altro personale dipendente) (Performance individuale);
- d. al grado di soddisfazione degli utenti, come rilevate da specifiche rilevazioni attinenti ai diversi settori/servizi nei quali è strutturato l'Ente.

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su 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 e del Sindaco per i Dirigenti;
- c) dell'OdV e dei Dirigenti per il personale titolare di P.O. e A.P.
- d) dei Dirigenti e P.O. per il restante personale.

La misurazione della performance organizzativa viene definita dall'Organismo in base a tre diverse unità di analisi:

- a) amministrazione nel suo complesso (ricomprende tutti i settori, i servizi e le U.O sia semplici che complesse);
- b) singole unità organizzative dell'amministrazione (i settori separatamente intesi);
- c) processi e progetti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le segnalazioni devono essere trasmesse preferibilmente per via telematica.

L'OdV con il supporto del Servizio per i controlli interni valida la relazione sulla performance e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, inoltre, sulla base del sistema adottato in conformità alle disposizioni del regolamento di organizzazione, propone al Sindaco la valutazione dei Dirigenti/Responsabili dell'Ente per l'attribuzione ai medesimi dei premi di risultato.

Le posizioni organizzative/alte professionalità sono state graduate e correlate a valori economici delle retribuzioni di posizioni, tenendo presente che:

- le posizioni organizzative devono essere ripartite in fasce, come da Regolamento per il Conferimento, Revoca e Graduazione delle P.O., adottato con Delibera G.C. n. 113 del 23/12/2021.

Posizioni apicali per genere

Posizioni apicali per genere al 31/12/2021			
	F	M	Totale
<b>Posizione Organizzativa</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Alta Professionalità</b>	-	-	-

Distribuzione delle posizioni organizzative

Tipologia posizione	Denominazione Posizione	Numero
Segreteria Generale - Servizi di Staff	Avvocatura	1
	Affari Generali - Segreteria Generale	
	Presidenza, Consiglio e Assemblea	
	Sistemi Informativi e Agenda Digitale	
	Gestione Partecipate e Controllo Analogico	
	Gestione Giuridica del personale	
	Gestione Economica e Previdenziale del personale	
	Gare - Contratti	
	Ambiente - SUAP	
Servizi Demografici, Cultura e P.I. - Biblioteca - Turismo	Servizi Demografici, Cultura e Biblioteca. P.I. - Biblioteca - Turismo	1
Polizia Comunale	Polizia Comunale	
Servizi alla Persona	Servizi alla Persona	1
Settore Tecnico	Viabilità - Trasporti - Autoparco - COSAP e MASTERPLAN competenti	1
	Edilizia Scolastica e MASTERPLAN competenti	
	Pianificazione- Espropri e Demanio - Sicurezza sui luoghi di lavoro	
	Amministrativo del Settore	
	Dimensionamento Scolastico- Programmazione - Partenariati Pubblici Privati - Segreteria del Dirigente	
SETTORE Amministrativo - Contabile	Bilancio e Programmazione	1
	Tributi	
	Economato	
	Gestione Finanziaria	

## 03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

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

### 03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile

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

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione. Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente, nelle more della nuova regolamentazione dei prossimi contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Nel contesto attuale:

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

### 03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Margherita di Savoia

L'esperienza del Lavoro Agile nel Comune di Margherita di S. durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1<sup>a</sup> dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) ha fatto registrare risultati complessivamente soddisfacenti, riuscendo comunque a soddisfare le necessità di continuità dell'attività dell'Ente.

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

È, pertanto, venuto meno l'obbligo della quota minima del 50% del personale in modalità agile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, stabilendosi che sino a dicembre 2021 si poteva adottare lo smart working con procedure semplificate e senza soglie minime, mentre, dal 2022, nei POLA la percentuale minima obbligatoria di lavoro in modalità agile passa dal 60 al 15%.

Il che significa che presso le Pubbliche Amministrazioni, **a far data dal 01/01/2022 ALMENO il 15% del personale dovrà essere collocato in smart working**, laddove rientrante nell'elenco dei dipendenti addetti ad attività di natura smartabile.

Per quel che concerne Il Comune di Margherita di Savoia, nello specifico, la quantità percentuale dei dipendenti addetti alle attività di natura smartabile sono stati espressamente indicati dai Dirigenti e/o dai Responsabili di Area.

Nelle more di approvazione del POLA, i Responsabili di settore del Comune di Margherita di Savoia hanno comunicato ai propri dipendenti che la prestazione di lavoro in modalità agile passa da ordinaria a residuale e hanno chiamato i dipendenti alla regolare ripresa di servizio in presenza fisica, tranne che per specifiche categorie, che potranno continuare ad avvalersi dello smart working, su propria richiesta semplificata e previa autorizzazione del proprio Dirigente, secondo la disciplina del Regolamento Comunale.

In particolare si tratta di:

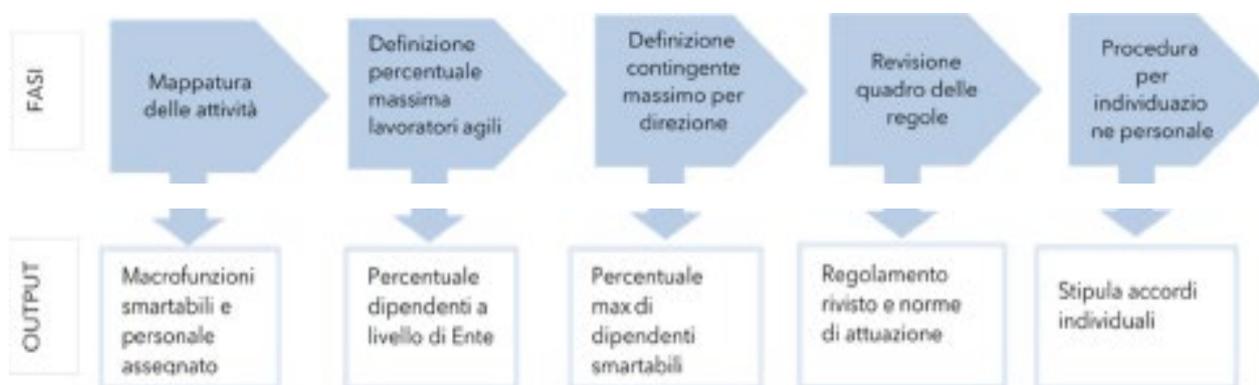
1. Dipendenti portatori di patologie che li rendono più esposti al contagio da Covid-19, su presentazione di apposita documentazione rilasciata dal SSN, attestante lo stato di salute;
2. Dipendenti che risiedono a più di 15 km di distanza dalla sede del posto di lavoro;
3. Dipendenti in stato di gravidanza;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

Detto Regolamento deve intendersi etero integrato dalla disposizione di cui all'art. 2 del D.L. 13 marzo 2021 n. 30, convertito nella legge 6 maggio 2021 n. 61, sul "lavoratore dipendente genitore di figlio minore di anni 16".

### **Mappatura delle “Attività Smartabili”**

Con la circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, è stato richiesto a ciascuna Amministrazione di effettuare la mappatura delle “Attività Smartabili”. Il Comune di Margherita di Savoia ha ancorato tale mappatura alla macrostruttura dell’Ente. A ciascun Responsabile di Settore è stato, infatti richiesto di individuare, all'interno della propria Area le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere “smartabili”, cioè compatibili (anche parzialmente ed anche rivedendo l’articolazione del lavoro giornaliera e settimanale) con il lavoro agile da remoto.

### **Mappatura delle attività**



La mappatura dei processi/attività ha avuto come obiettivo quello di individuare le attività che possono essere prestate, tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, in modalità “agile” e rappresenta, altresì, uno step fondamentale e

propedeutico per garantire il passaggio da un lavoro agile “emergenziale”, con l’obiettivo principale del “distanziamento sociale”, al lavoro agile ordinario”, che è orientato al duplice scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro.

Ovviamente le attività che possono essere svolte in modalità agile sono quelle che presentano un nucleo minimo di fattori.

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

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

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

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

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

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

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

- Segreteria e affari generali;
- Servizi finanziari e di programmazione e controllo;
- Amministrazione e gestione del personale;
- Comunicazione;
- Servizi Scolastici e servizi Culturali;
- Pianificazione e Viabilità.

Per tutti gli operativi (ad es.: operai, custodi, cantonieri, messi) non si ritiene possibile svolgere attività da remoto.

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

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

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

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

<b>Attività</b>	<b>Parametro</b>	
<b>Posizioni Non Smartabili</b> ⇓ <b>Smartabili</b>	<b>0,5</b>	<b>1 giorno di SW ogni due settimane</b>
	<b>1</b>	<b>1 giorno alla settimana</b>
	<b>1,5</b>	<b>3 giorni ogni due settimane</b>
	<b>2</b>	<b>2 giorni alla settimana</b>

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

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

<b>Macro Organizzazione</b>		<b>SMART TEAM</b>	<b>Parametro</b>
<b>Area/Settore</b>	<b>Servizio</b>		
Area Finanziaria. Bilancio e Risorse	Servizi Finanziari	<b>Servizi Finanziari</b>	0,5 - 1
	Servizio Programmazione e Controlli	<b>Servizio Programmazione e Controlli</b>	0,5- 1
	Entrate	<b>Entrate</b>	0,5 - 1
Gestione economica e previdenziale del personale Gestione giuridica del personale Gare e contratti	Gestione economica e previdenziale del personale	<b>Gestione economica e previdenziale del personale</b>	0,5 - 1
	Gestione giuridica del personale	<b>Gestione giuridica del personale</b>	0,5 - 1
	Gare e contratti	<b>Gare e contratti</b>	0,5 - 1
Servizi al cittadino e Servizi di Staff	Servizi Demografici	<b>Servizi Demografici</b>	0,5 - 1
	Servizi Istituzionali	<b>Servizi Istituzionali</b>	0,5 - 1
	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	<b>Servizio Comunicazione e Relazioni esterne</b>	0,5 - 1
Servizi al Territorio	Servizio Lavori pubblici	<b>Servizio Lavori pubblici</b>	0,5 - 1
	Mobilità	<b>Mobilità</b>	0,5 - 1
	Ambiente	<b>Ambiente</b>	0,5 - 1
	Edilizia Scolastica e Masterplan	<b>Servizio SUA</b>	0,5 - 1
Area Servizi alla Persona	Servizio scolastico - Programmazione	<b>Servizio scolastico - Programmazione</b>	0,5- 1
	Cultura e Sport	<b>Cultura e Sport</b>	0,5 - 1
Segretario Generale	Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli	<b>Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli</b>	1 - 1
	Sistemi informativi e agenda digitale	<b>Sistemi informativi e agenda digitale</b>	

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

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

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

L'Amministrazione ha intrapreso un'analisi preliminare del proprio stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirla. In particolare devono essere valutate:

1) **Salute organizzativa.**

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

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

<b>COMPORAMENTI DA OSSERVARE</b>		
<b>RESPONSABILITA'</b>	<b>Dirigente / Titolare PO</b>	<b>Dipendente/ smart worker</b>
	• revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell'unità operativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione	•capacità di auto organizzare i tempi di lavoro •flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
	• definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti	•orientamento all'utenza
	• monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente	• puntualità nel rispetto degli impegni presi
	• feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di UO	• rispetto delle regole/procedure previste
	• feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance	• evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative
	• gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non	• presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio
	• capacità di delega	• disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati • disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo
<b>COMUNICAZIONE</b>	<b>Dirigente / Titolare PO</b>	<b>Dipendente/ smart worker</b>
	• attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)
	• individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)	• comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta
	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)	• comunicazione orale chiara e comprensibile
	• attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.)	• ascolto attento dei colleghi
• ascolto attento dei colleghi	• assenza di interruzioni	

## 2) **Salute professionale.**

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

Sono stati individuati i seguenti ambiti di sviluppo delle attività;

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

## 3) **Salute digitale**

L'Ente riorganizzerà e migliorerà:

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

### **Programmazione degli Sviluppi tecnologici**

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

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

### **Indicatori di sviluppo del Lavoro agile**

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento del lavoro agile prodotto a fine anno, sono stati individuati i seguenti indicatori, alcuni dei quali saranno sviluppati ulteriormente a partire dal 2023:

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI		Fase avvio 01/02/2022	Target 2023
SALUTE ORGANIZZATIVA	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Segretario Generale	
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Segretario Generale	
	3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Organizzare sistema di ticket per assistenza	
	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi.	Già Operante	
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Direzionali	5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	30%	60%
	6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Organizzative	7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	0%	20%
	8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	0%	20%
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	50%	50%
	11) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie	50%	50%

## Requisiti Tecnologici

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

I dipendenti che svolgono attività lavorativa in modalità agile si collegano al dominio dell'ente mediante VPN criptata e vengono mantenuti i log, ovvero la traccia, delle operazioni effettuate.

I Servizi informatici del Comune sono stati capaci, in tempi molto rapidi, di organizzare e rendere operativo l'accesso agli applicativi dell'ente ad un numero elevato di dipendenti collocati in lavoro agile. È stato inoltre constatato che il metodo più rapido - che allo stesso tempo garantisce la maggior produttività per i dipendenti - è quello di consentire l'accesso da remoto al proprio computer di lavoro collocato in sede. È stato altresì affrontato il problema della sicurezza legata all'utilizzo di strumentazione privata di proprietà del lavoratore. Per mantenere un elevato livello di sicurezza è stato deciso di utilizzare collegamenti VPN criptati consentendo, mediante un firewall, l'accesso in desktop remoto al singolo computer, in aggiunta all'utilizzo della rete domestica. Per consentire il prosieguo

dell'attività amministrativa, si è fatto ricorso alle video conferenze, modalità di comunicazione largamente usata per gli incontri interni, per i rapporti con soggetti esterni e per l'organizzazione dei lavori dell'Assemblea dei Sindaci, con la possibilità di trasmettere in diretta le sedute.

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

Il Comune di Margherita di S. dispone dei seguenti strumenti:

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

### **Percorsi Formativi del Personale anche Dirigenziale**

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

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

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

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

## **Progetto Individuale di Lavoro Agile**

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

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

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

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

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

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

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

È possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21/5/2018, in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

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

### **Valutazione della Performance**

Relativamente ai dipendenti in lavoro agile, la valutazione della performance dovrà essere riferita ai risultati raggiunti, che concorrono alla determinazione della performance organizzativa del Settore e di quella organizzativa complessiva dell'Ente, nonché di quella individuale del singolo dipendente.

In termini di competenze e comportamenti organizzativi del dipendente saranno oggetto di valutazione, in particolare, le capacità propositive, la disponibilità, il rispetto dei tempi e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di decisione, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le capacità informatiche.

La valutazione del Dirigente rispetto al lavoro agile riguarda tutte le diverse fasi del ciclo di gestione del lavoro agile: promozione e introduzione del lavoro agile nella struttura (valutazione ex ante), gestione operativa dei dipendenti che prestano la loro attività da remoto (valutazione in itinere), verifica del contributo apportato nell'ambito del generale processo di cambiamento organizzativo che investe l'Ente a seguito dell'emergenza sanitaria e dell'introduzione del lavoro agile (valutazione ex post).

Il ruolo del Dirigente risulta infatti fondamentale per consentire il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della complessiva organizzazione, attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti, il ripensamento delle prestazioni lavorative in termini di spazi e orari, l'aumento della flessibilità ed elasticità.

## **Potere direttivo e disciplinare**

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

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

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

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

## **Disposizione Finale**

Il presente Piano integra il redigendo "Regolamento per la Disciplina del Lavoro Agile".

Relativamente alla percentuale minima di personale da collocare in "smart working", si fa in ogni caso rinvio a quanto definito nel contratto collettivo nazionale del lavoro 2019 - 2021, fatti salvi eventuali atti organizzativi e/o indirizzi specifici dell'Amministrazione e in ogni caso nel rispetto del principio della rotazione annuale dei dipendenti da collocare in smart working (come già innanzi detto).

### **03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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

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

#### **03.03.01 Programmazione delle risorse umane**

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

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

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

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

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2023-2025 tiene sempre conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

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

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

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

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

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

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere

ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Il fabbisogno di personale 2023-2025, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora nel triennio 2023-2025.

In caso di modifica del Piano Occupazionale non si procede con la modifica del PIAO che sarà aggiornato annualmente come previsto dalla vigente disciplina.

Il Piano Occupazionale per l'Anno 2023 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 104 del D. Lgs n. 66/2010.

La spesa derivante dalla programmazione triennale di cui sopra rientra nei limiti della spesa prevista (€ .1.324.853,48), tenuto conto delle possibilità di incremento di cui al DPCM del 17.03.2020.

Considerato che l'Ente ha superato la fase di riequilibrio finanziario (ex art. 243 bis Tuel) giusta Deliberazione n. 49 /2022/PRSP della Corte dei Conti-Sezione Regione di Controllo della Puglia del 08.03.2022.

Considerato, inoltre, che il Comune di Margherita di Savoia:

- ✓ ha rideterminato in riduzione la dotazione organica del personale con deliberazioni di Giunta Comunale n.184/2018 (riduzione da nr. 67 unità a nr. 40 unità) autorizzata e ratificata con provvedimento Cosfel n. 0000840 del 15.01.2019;
- ✓ ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale con esito negativo giusta note in atti di ufficio a firma dei Funzionari interessati;
- ✓ non versa in situazione strutturalmente deficitaria così come definita dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267 /2000;
- ✓ ha rispettato l'obbligo posto dall'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), e successive modifiche ed integrazioni, di contenimento della spesa del personale al di sotto della spesa media del personale 2011/2013 che ammontava ad €. 1.324.853,48= così come certificata dal Revisore dei Conti nella propria relazione n. 56 del 23.04.2019 assunta da questo Ente in pari data al prot. n. 0007062 (pag. 24) allegata al rendiconto di gestione esercizio 2018 approvato con D.C.C. n. 24 del 16.05.2019;
- ✓ registra una spesa di personale prevista per il triennio 2021/2023, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, al di sotto di €. 1.056.970,33 =escluso Irap (compreso Irap ammonta ad €. 1.182.770,53=) e pertanto inferiore alla spesa della media del triennio 2011/2013 di cui innanzi pari ad €.1.324.853,48= e che le spese di

personale previste in calce alla presente relazione/proposta consentono il raggiungimento degli obiettivi suddetti anche negli esercizi 2023-2025;

- ✓ ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 con D.G. n. 7 del 24.01.2022.

Rilevato che nel corso degli anni 2020-2021-2022 e gennaio 2023 sono stati collocati in congedo n. 12 unità lavorative, comprensivi di personale ex ETI, così suddivise per categoria:

- n. 5 cat. D;
- n. 5 cat. C;
- n. 2 cat. B.

Considerato, ancora, che nel corso del biennio 2023-2024 saranno collocati in congedo, per raggiunti limiti pensionistici a legislazione vigente, ulteriori n. 3 unità lavorative comprensive ex Eti e Puglia Promozione, come di seguito meglio precisato:

- n. 1 cat. C annualità 2023;
- n. 1 cat. B annualità 2023;
- n. 1 cat. D annualità 2024.

Rilevato, inoltre, che nel Dicembre 2023 avrà termine il periodo di "Comando" di una ulteriore unità cat. D/D1.

Con Determinazione gestionale n. 33 del 23.01.2023 il Responsabile del Servizio Finanziario di questo Ente, in relazione all'art. 33, co 2, del D.L. 30 aprile 2029 e successivo D.M. 17 marzo 2020, ha determinato per l'annualità 2023 il valore impegnabile di incremento della spesa per il personale in ragione di €. 421.278,20= fermo restando il "rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di revisione" compatibilmente con le voci di spesa e di entrata del redigendo Bilancio di previsione 2023-2025.

Viste:

- la D.C.C. n. 16 del 15 marzo 2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024;
- la D.C.C. n. 17 del 15 marzo 2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- la D.G. n. 25 del 15 marzo 2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi e Piano della Performance 2022-2024;
- la D.C.C. n. 23 del 20 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Rendiconto di Gestione Esercizio Finanziario 2021;
- la D.G. n. 106 del 24 ottobre 2022, esecutiva ai sensi di legge, con cui veniva approvato il PIAO Triennio 2022-2023-2024 in forma semplificata.

Visto il D.L. n. 36 del 30.04.2022 convertito nella Legge n. 79 del 29.06.2022 avente ad oggetto " Misure di attuazione PNRR/P.A.".

**Vista la Relazione/proposta fabbisogno del personale 2023/2025 - Sezione 3.3 PIAO 2023 – Nr. Prot. 0004379 del 22/03/2023** e Preso atto della comunicazione Prot. 0004176 del 21.03.2023, in atti comunali, con cui il Responsabile Servizio Finanziario Dr. Maurizio Lacalamita ha formalmente comunicato di aver superato e di essere vincitore di concorso pubblico per "Dirigente" presso il Comune di Canosa di Puglia, giusta determina dirigenziale n. 459 del 16.03.2023, **che rende necessaria la modifica della precedente Deliberazione G.C. n. 14 del 01.03.2023 (Approvazione PIAO Provvisorio),**

**l'Ente**, tutto quanto innanzi rilevato/considerato, **decide di procedere alle seguenti assunzioni** attraverso lo scorrimento di graduatorie esistenti, ovvero mobilità e/ o procedure concorsuali, nonché attraverso Istituto del Comando ex comma 898 Legge di Bilancio 2023:

❖ **annualità 2023 a tempo pieno e indeterminato:**

- n. 1 cat C/C1 profilo Istruttore amministrativo costo tabellare annuo, compreso oneri, €. 30.200,00=;
- n. 1 cat B/B1 (Messo comunale) completamento procedura L. 68/99 a mezzo CPI/Collocamento mirato per un costo tabellare annuo, oneri compresi, di €. 26.934,00= (D.G. n. 81/2022);
- n. 2 cat. C/C1 Agenti P. L. costo tabellare annuo, compreso oneri, €. 30.200,00= cadauno.

❖ **annualità 2023 a tempo pieno e determinato per anni tre (Sentenza Corte di Cassazione n. 478/2014) a mezzo procedura selettiva ex art. 110 TUEL**

- n. 1 Responsabile Servizio Finanziario/Titolare P.O. cat D nuovo CCNL al costo tabellare annuo oneri compresi, pari ad €. 32.800,00=, oltre emolumenti. accessori ed "assegno ad personam" se ed in quanto dovuti.

❖ **annualità 2023 a tempo parziale (18h settimanali) e determinato:**

- n. 1 Responsabile di Servizio UTC/LL.PP. cat D, proroga art. 110 Tuel, costo tabellare annuo €.32.800,00=, oltre emolumenti accessori.

❖ **annualità 2023 a tempo pieno e/o part-time e determinato per mesi dodici:**

- n. 1 Responsabile Servizi alla Persona cat. D /D1 a mezzo Istituto del "Comando" ex comma 898 Legge di Bilancio 2023, costo tabellare annuo compreso oneri pari ad €. 32.800,00=.

❖ **annualità 2023 a tempo pieno e determinato mesi quattro nei limiti delle disponibilità finanziarie e vincoli di legge:**

- *n. 4/6 Agenti P.L. cat C/C1, costo tabellare annuo oneri compresi, pari ad € 30.200,00= cadauno;*

❖ **annualità 2023 prevedere Agenti, a supporto della locale Polizia Municipale, dal vicino Comando di P.M. di Barletta ex Legge Regione Puglia n. 37/2011, il tutto nei limiti delle disponibilità finanziarie dei proventi rinveniente da ex art. 208 CdS;**

❖ **annualità 2023 con contratto di collaborazione esterna durata max mesi 36 (art. 7, co. 6 e 6 bis, D. Lgs. n. 165/2001) in relazione alla Legge n. 79/2022 "Misure di attuazione PNRR/P.A.:**

- *n. 1 Esperto Tecnico, costo complessivo mesi 36, oneri compresi, € 115.098,69= a totale carico Ministero dell'Interno/Agenzia per la Coesione Territoriale (L. 79 /2022).*

Si evidenzia, infine, che nel corso dell'anno 2023 sarà attuata, in seno all'Ufficio Anagrafe, una "postazione per l'accesso assistito ai servizi online quale URP" cui sarà assegnata una figura cat. C.

Il costo complessivo a carico dell'Ente per provvedere alle assunzioni di cui innanzi risulta pari ad € 195.634,00, del tutto congruo rispetto al valore impegnabile di incremento della spesa per il personale determinato, come già innanzi detto, in ragione di € 421.278,20.

**Nessuna altra assunzione è prevista, allo stato, per le annualità 2024 e 2025.**

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025, sarà oggetto di eventuale revisione per adeguarlo alle eventuali nuove regole di determinazione della capacità assunzionale degli Enti Locali, nonché al valore soglia del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale e la media delle entrate correnti dei successivi rendiconti oltre che alle diverse ed ulteriori esigenze istituzionali.

**Il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5, bis del D.L. 90/2014 risulta rispettato considerato che il valore medio del costo del personale 2011 – 2013 è pari a € 1.324.853,48.**

**Per consultare quanto relativo al fabbisogno di personale usare il seguente link:**

[https://comune.margheritadisavoia.bt.it/ricerca-atti-archiviati?cont=lists&ccname=albo\\_storico\\_ricerca](https://comune.margheritadisavoia.bt.it/ricerca-atti-archiviati?cont=lists&ccname=albo_storico_ricerca)

### 03.03.02 Rotazione

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

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

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

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

Il Comune di Margherita di Savoia, con riferimento agli anni 2021 e 2022:

a) attesa la situazione contingente dell'Amministrazione che computa – in ottemperanza alla normativa in materia - n. 3 Responsabili/P.O. a tempo indeterminato e n. 2 Responsabili/P.O. a tempo determinato, per un totale di n. 5 Responsabili/P.O.;

b) considerata altresì l'infungibilità dell'incarico di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione di fatto non è avvenuta la rotazione del personale responsabile. Tale situazione potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti, compresi i dipendenti titolari di Posizioni Organizzative, avverrà con provvedimento del Sindaco, tenendo comunque conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

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

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

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

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

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

È necessario segnalare che il processo inerente all'uscita dell'Ente dal piano di riequilibrio finanziario (ex art. 243 bis Tue) ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella significativa riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa del pensionamento. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Responsabili possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio ( ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Responsabili comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

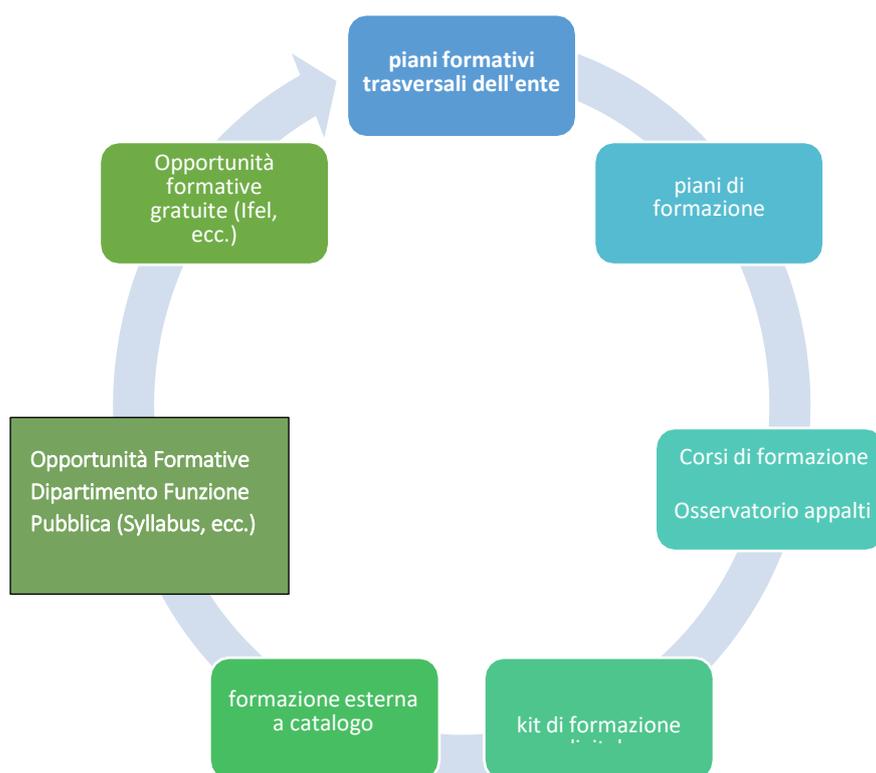
I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti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

e/o il Responsabile di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

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

### 03.03.03 Piani formativi

Quadro sinottico delle opportunità formative



Durante gli anni 2019/2020/2021/2022 ed in ragione delle criticità affrontate dall'Ente in ambito finanziario a seguito del processo in atto innescato dal Piano di Riequilibrio Finanziario e della vigente pandemia, sono stati privilegiati percorsi formativi gratuiti on line. In particolare, il personale dipendente ha partecipato ai corsi di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza nonché nelle materie relative alle aree ed ai processi maggiormente esposti al rischio organizzati nell'ambito del Progetto INPS - Valore PA, nonché partecipando a corsi on - line organizzati da FormezPA e da IFEL Formazione.

Per il periodo 2023 – 2025, l'Ente si pone l'obiettivo di garantire la partecipazione a percorsi formativi tecnici e specialistici del personale dipendente operante nei Settori maggiormente esposti al rischio corruzione nonché di organizzare giornate formative da tenersi presso la sede dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dirigente e dipendete della formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza.

Più in particolare, l'Ente procederà nell'utilizzo della piattaforma "Syllabus" (di recente attivata dal Ministro per la P.A.), così da soddisfare quanto previsto dall'ultimo "Atto d'Indirizzo" del Ministro per la F.P. che prevede un minimo di 3 giorni di formazione annua per tutti i dipendenti nelle tre aree: la digitalizzazione, l'aggiornamento amministrativo, <<i soft skills>>.

### 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, al presente Piano allegato in copia.

L'indagine, come sopra evidenziato, comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico. Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Il questionario sul "Benessere Organizzativo" (di seguito riportato) sarà messo a disposizione dei dipendenti entro la fine del mese di marzo 2023, tramite i Responsabili di Servizio che ne cureranno preventivamente la precisa definizione e strutturazione e, successivamente, la somministrazione e la raccolta in forma anonima e su base volontaria.



**COMUNE DI MARGHERITA DI SAVOIA**

# **QUESTIONARIO PER LA VERIFICA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

# Questionario Benessere Organizzativo

## 1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>

## 2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

### A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

# Questionario Benessere Organizzativo

## B – Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>						

## C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

## D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						

# Questionario Benessere Organizzativo

D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

## E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

## F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

## G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

# Questionario Benessere Organizzativo

## H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

## I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

## Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine della mia amministrazione						

# Questionario

## Grado di condivisione del sistema di valutazione

### 3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

#### L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

#### M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

#### N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						

# Questionario

## Valutazione del Superiore Gerarchico

### 4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

#### O - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

#### P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						

## SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, anche al fine di mantenere la coerenza dell'attività di ciascuna parte di esso, si ritiene ancora, solo per il corrente anno, di procedere ad un monitoraggio di ciascun Piano provvedendo successivamente ad un coordinamento fra gli stessi, attraverso una deliberazione di integrazione delle stesse.

Tale considerazione in merito al monitoraggio, deriva anche dal fatto che non si dispone di un anno zero di raffronto da cui sviluppare analisi di impatto e di benchmark e in ragione del limitato periodo di validità del precedente PIAO.

L'Ente continuerà, inoltre, nella rilevazione costante ed analitica del "Grado di rilevazione della soddisfazione degli utenti" inerente alla gran parte dei Servizi e dei prodotti erogati.

Responsabile di tutti i processi relativi alla "Customer Satisfaction" è il Segretario Generale dell'Ente.

#### **04.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione**

Anche il PIAO, come i Piani che al suo interno sono assorbiti, consente di effettuare delle variazioni in ordine ai suoi contenuti, al fine di adeguare dinamicamente, in corso di esercizio, i programmi in esso contenuti e gli obiettivi ed i target fissati alle mutate esigenze dell'Amministrazione.

S'intende che in caso di variazione dei contenuti della sezione "3. Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "3.3 Piano triennale del Fabbisogno del Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001.

#### **04.02 Soddisfazione degli utenti**

La performance organizzativa, ai sensi delle norme e dei Regolamenti vigenti, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Il Comune di Margherita di S. ha investito da tempo sul "sistema qualità dell'ente". La struttura preposta alla funzione della programmazione e dei controlli, si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità. Il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance organizzativa, è da intendersi come strumento di lavoro, di guida e di miglioramento dell'organizzazione ed è finalizzato al monitoraggio e alla valutazione dei risultati, dei rendimenti e dei costi dell'attività amministrativa svolta dal Comune di Margherita di Savoia, nel rispetto del principio di trasparenza.

In tale ottica, il sistema dei controlli interni è diretto, tra le altre cose, a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati sia direttamente sia mediante organismi esterni (controllo di qualità).

Il vigente Regolamento sui controlli interni stabilisce che il controllo sulla qualità sia finalizzato al monitoraggio della qualità percepita dagli utenti dei servizi e alla verifica del rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi o in sede di programmazione degli interventi.

Per quanto concerne le "Modalità di effettuazione del controllo di qualità", si prevede che essa riguardi tanto la qualità percepita che quella effettiva; la qualità percepita dagli utenti dei servizi deve essere rilevata in maniera sistematica con metodologie di ricerca sociale tramite indagini di gradimento, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La verifica sulla qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a) accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica e multicanale;
- b) tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;
- c) trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul responsabile del provvedimento e sui costi;
- d) efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

Le indagini di customer satisfaction che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, vengono svolte regolarmente con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Gli ambiti prevalentemente indagati sono quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Servizi Segreteria Generale
- Servizi Demografici
- Servizio Protocollo
- Servizi alla Persona
- Polizia locale
- Ecc.

Rispetto a queste, il Comune di Margherita di Savoia 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
<p><b>Servizi Segreteria Generale</b>  <b>Servizi Demografici</b>  <b>Servizi Informatici / Telematici</b>  <b>Servizio Protocollo</b>  <b>Servizi alla Persona</b>  <b>Polizia locale</b></p>	<p><b>Servizi Segreteria Generale</b>  <b>Servizi Demografici</b>  <b>Servizi Informatici / Telematici</b>  <b>Servizio Protocollo</b>  <b>Servizi alla Persona</b>  <b>Polizia locale</b></p>	<p><b>Servizi Segreteria Generale</b>  <b>Servizi Demografici</b>  <b>Servizi Informatici / Telematici</b>  <b>Servizio Protocollo</b>  <b>Servizi alla Persona</b>  <b>Polizia locale</b></p>

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