



# **COMUNE DI RUVO DI PUGLIA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI**



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025**

## SOMMARIO

<b>PREMESSA .....</b>	
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI.....</b>	
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA	
1.2 DATI DI CONTESTO ESTERNO	
1.2.1 POPOLAZIONE	
1.2.2 TERRITORIO	
1.2.3 PARTECIPAZIONI SOCIETARIE ED IL GRUPPO LOCALE PUBBLICO	
1.2.4 ECONOMIA LOCALE	
1.2.5 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA	
1.3 DATI DI CONTESTO INTERNO	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	
2.1 VALORE PUBBLICO .....	
2.2 SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE .....	
2.3 PERFORMANCE .....	
2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE .....	
3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	
3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE .....	
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....</b>	

## PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito indicato come PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché per procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Tale nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche rappresenta un documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi ed il Piano delle Azioni Positive (restano esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario). Il PIAO consente, pertanto, alle amministrazioni di ragionare in modo globale e totale con riferimento alla pianificazione strategica, alla misurazione delle performance, alla produzione di valore pubblico, applicando, di fatto, il ciclo PDCA (Plan – Do – Check – Act).

Il PIAO rappresenta, inoltre, un ulteriore strumento messo a disposizione della Pubblica Amministrazione per far sì che la Programmazione diventi la linea guida d'eccellenza per concretizzare gli obiettivi strategici.

L'input alla Programmazione è rappresentato dalle linee programmatiche di mandato che confluiscono nella Sezione Strategica del DUP definendo in "Missioni" gli obiettivi di lungo periodo, poi si traducono in "Programmi" nella Sezione Operativa del DUP e infine, con l'approvazione del Bilancio di Previsione che ha carattere autorizzatorio, diventano obiettivi di gestione da realizzare nell'arco del triennio.

Ulteriore livello di dettaglio della Programmazione si realizza con l'approvazione del PEG che attribuisce ad ogni Responsabile di settore le risorse necessarie per realizzare gli obiettivi. Tale assegnazione è un passaggio fondamentale ai fini dell'operatività dell'ente e della valutazione della performance.

Con il PIAO si intende dare, pertanto, una visione di insieme, guardando gli obiettivi e le procedure.

Il D.L. n. 80/2021 prevede che il PIAO ha durata triennale e dev'essere aggiornato annualmente. Quanto ai contenuti, invece, tale documento deve contenere:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, secondo i principi ed i criteri direttivi di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 (Piano della performance), stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione, secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali ed all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego ed alla progressione di carriera del personale;
- c) gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e di valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili, nei limiti stabiliti dalla legge, destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) 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, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Deve definire, inoltre, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al D. Lgs. n. 150/2009, nonché di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del D. Lgs. n. 198/2009.

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a pubblicare il Piano ed i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno sul proprio sito istituzionale, nonché ad inviarli al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

In definitiva il PIAO sostituisce, quindi, alcuni strumenti di programmazione, in particolare:

- il Piano della Performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ed il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;

- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa al fine di creare un piano unico di governance.

In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione che induce ogni Amministrazione Pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate, finora, dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico. A questa fase si è pervenuti dopo un percorso che, a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso, ha visto le Pubbliche Amministrazioni europee protagoniste di cambiamenti epocali, volti alla semplificazione e razionalizzazione delle attività, per il raggiungimento di tre principali obiettivi:

- 1) eliminazione di regole inutili, procedure obsolete e processi inefficaci, al fine di promuovere una maggiore trasparenza nei rapporti con i cittadini, la tempestività delle azioni, con contestuale razionalizzazione dei costi;
- 2) miglioramento dei servizi offerti, dell'organizzazione interna, aggiornamento delle tecnologie, accrescimento della motivazione dei dipendenti per raggiungere più elevati livelli di efficienza ed efficacia;
- 3) costruzione di una nuova identità positiva del "Civil Service" da parte dei dipendenti pubblici, orientati sull'etica, sulla terzietà e sul senso di "accountability" personale.

Il nostro Paese certamente rientra tra quelli interessati da questo processo evolutivo, pur persistendo criticità. Fondamentale è stato l'impulso dato dalla Legge n. 124/2015 (cd. Legge Madia) di Riforma della PA che integra le previsioni dei punti sopra elencati, seguite, successivamente, da ulteriori disposizioni, come ad esempio in materia di Performance, il D. Lgs. n. 74/2017.

Si tratta, in generale, di una sequela di normative rilevanti in termini sia di cambiamento nei rapporti con cittadini e imprese, ma anche di logiche di funzionamento interno delle Amministrazioni, per il perseguimento di un'unica finalità: la creazione di "Valore Pubblico" riferibile principalmente al Ciclo della Performance, alla normativa in materia di Prevenzione della corruzione, agli obblighi di Trasparenza, come traguardo finale dell'azione amministrativa.

Tali novellati ambiti normativi presentano, inoltre, una serie di "connessioni" reciproche che li rendono sinergici e finalizzati al perseguimento del potenziamento del risultato complessivo dell'Amministrazione Pubblica.

Le modalità organizzative del passato delle PA, autoreferenziali e non trasparenti, non risultano, dunque, più

funzionali alla generazione di Valore Pubblico.

A tale riguardo si deve mettere in evidenza che, secondo le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, per Valore Pubblico in senso stretto si intende l'insieme equilibrato degli impatti prodotti dalle politiche dell'ente, o di una filiera di enti, sul livello finale di benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini.

In senso più ampio il Valore Pubblico è un volano per mettere a sistema le performance di un ente, governandone il loro perseguimento in modo equilibrato e funzionale, attraverso indicatori di impatto.

Questo marcato orientamento alla misurazione degli impatti finali aderisce profondamente ai principi ed alla modalità di gestione del PNRR, entro la cui normativa, infatti, trova origine il PIAO: le risorse europee sono subordinate alla capacità del sistema pubblico di misurare gli impatti generati dall'impiego delle stesse.

Le politiche, anche locali, generano degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che generalmente vengono classificati in: economico, sociale, ambientale e sanitario.

La nuova cultura manageriale e l'evoluzione del quadro normativo, inoltre, hanno orientato il cambiamento in termini di organizzazione per "processi", tant'è che, da diversi anni, la mappatura dei processi delle amministrazioni, come previsto dalle indicazioni dell'ANAC, è risultata fondamentale per la definizione delle misure di contrasto alla corruzione, utilizzata anche ai fini del Piano della Performance, per rappresentare all'esterno ed all'interno, in termini di accountability, il complesso delle attività svolte.

Ovviamente tale revisione dell'organizzazione per processi non sarebbe pienamente realizzabile senza adeguate soluzioni di tecnologie digitali, determinanti nell'importante processo di transizione digitale.

La struttura del PIAO prosegue, poi, con le seguenti sezioni: performance, trasparenza, pianificazione e gestione degli organici, adeguamento dei modelli organizzativi e di lavoro, valorizzazione della parità di genere.

Si specifica che nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata considerata anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

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

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

azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed al Piano della Formazione.

L'elaborato del presente Piano vuole dare una visione di insieme alla programmazione dell'ente attraverso un'analisi trasversale degli obiettivi strategici che coinvolgono tutta l'azione del Comune di Ruvo di Puglia nel suo complesso, come soggetto dinamico e operativo.

Le varie sezioni del PIAO, rispettando il modello del DM 132/2022, riprenderanno le informazioni più significative e impattanti al fine di descrivere le attività integrate e organizzative del Comune di Ruvo di Puglia, i dettagli sono lasciati alla disamina dei singoli piani elaborati dai responsabili di competenza e allegati al PIAO.

Tutto il lavoro di redazione del presente PIAO è stato concepito al fine di porre le basi per un processo di integrazione e coordinamento graduale dei piani che influenzano la redazione del PIAO.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Il PIAO è stato introdotto, come detto, dall'art. 6 del decreto-legge del 9 Giugno n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 Agosto 2021, n.113.

Con Decreto del Presidente della Repubblica del 24 Giugno 2021, n. 81 è stato, poi, emanato il Regolamento recante "Individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" che si compone di tre articoli:

- l'art. 1: in virtù del quale per le amministrazioni con più di 50 dipendenti: "... sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) gli adempimenti inerenti ai piani ..."
- Piano dei fabbisogni e Piano delle azioni concrete;
- Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile;
- Piani di azioni positive.

La norma non sopprime i Piani sopra elencati ma ne sopprime soltanto gli adempimenti. Tale considerazione porta a ritenere che gli Enti non devono gestire i contenuti confluiti nel PIAO adempiendo alle specifiche regole tecniche di redazione, ma devono attenersi agli adempimenti di formulazione del PIAO stesso, nel rispetto dello schema tipo contenuto nel DM 132/2022.

Il medesimo articolo 1 del suddetto Regolamento sopprime il terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del

TUEL che prevedeva “Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione (PEG)”. Di fatto, si escludono dal PEG gli obiettivi di performance dell’ente che rientrano nelle apposite sezioni del PIAO.

- l’art. 2 del Regolamento contiene, invece, alcune disposizioni di coordinamento che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell’intervento normativo.
- l’art. 3 del Regolamento attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all’ANAC la competenza ad effettuare un’attività di monitoraggio finalizzata ad individuare ulteriori adempimenti incompatibili con il PIAO.

La normativa di riferimento è rappresentata anche dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica del 30 Giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, composto da 14 articoli. Nello specifico:

- nell’art. 1 viene disciplinato il contenuto del PIAO e le modalità semplificate per l’adozione dello stesso da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Sempre l’art. 1 precisa che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel decreto e secondo lo schema allegato allo stesso. Nello specifico, ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate. Sono, inoltre, esclusi dal Piano gli adempimenti di carattere finanziario non previsti dalla legge istitutiva;
- gli artt. 3, 4, 5 disciplinano, invece, il contenuto del PIAO prevedendo le tre sezioni programmatiche di cui si compone:

- **Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione (art. 3)**: questa parte del PIAO esplicita l’aspetto programmatico gestionale dell’amministrazione articolandosi a sua volta in tre sottosezioni:

1. **Valore pubblico**: tale sottosezione presenta gli obiettivi perseguiti dall’amministrazione in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e deve contenere, oltre agli interventi rivolti alla collettività, anche le azioni finalizzate a garantire la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare. Per gli enti locali, questa sottosezione deve fare riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP;
2. **Performance**: la sottosezione deve presentare i contenuti, già previsti dal D. Lgs. 150/2009 (capo II), relativi al Piano della performance;



3. **Rischi corruttivi e trasparenza**: questa sottosezione ingloba, di fatto, i contenuti previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

- **Sezione Organizzazione e capitale umano (art. 4)**: questa seconda sezione programmatica del PIAO individua la struttura organizzativa e dotazionale dell'ente, le modalità attuative del lavoro agile, gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, nonché gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse umane e della valorizzazione di quelle già presenti in organico. Essa si articola a sua volta in tre sottosezioni:

1. **Struttura organizzativa**: illustra il modello organizzativo adottato dall'amministrazione nonché le eventuali azioni necessarie per assicurare la coerenza dello stesso rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati;
2. **Organizzazione del lavoro agile**: indica la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro);
3. **Piano triennale dei fabbisogni di personale**: la sottosezione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano (suddiviso per inquadramento professionale) e deve evidenziare la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate, le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale, nonché le eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale determinatesi in relazione alle esigenze funzionali dell'ente;

- **Sezione Monitoraggio (art. 5)**: questa sezione deve indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio dei piani e degli elementi programmatici ed organizzativi previsti nelle prime due sezioni. Il monitoraggio della performance deve essere condotto secondo le disposizioni previste dal D. Lgs. 150/2009 mentre quello su anticorruzione e trasparenza deve avvenire in base alle indicazioni dell'ANAC. La sezione su Organizzazione e capitale umano deve essere soggetta a monitoraggio su base triennale a cura dell'OIV o del Nucleo di Valutazione;

- l'art. 6 prevede le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
  - gli artt. 7 – 14 del Decreto interministeriale disciplinano, invece, gli aspetti procedurali relativi all'adozione del PIAO; nello specifico:
- **Tempistica di redazione, durata e aggiornamento (art. 7)**: il documento deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente entro la predetta data; deve essere predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul sito istituzionale del

Dipartimento della Funzione pubblica e su quello dell'amministrazione di riferimento; per l'adozione del primo PIAO, il termine da rispettare ai sensi dell'art. 8 del Decreto, è quello di 120 giorni successivi all'adozione del bilancio di previsione;

- PIAO e programmazione finanziaria (art. 8): il Piano deve essere coerente con i documenti di programmazione finanziaria che ne rappresentano il presupposto; a tal proposito, in caso di differimento del termine ordinario per l'approvazione dei bilanci (31/12), il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quest'ultimo. La legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", all'art. 1 comma 775 recita: "In via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della crisi ucraina, gli enti locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine per l'approvazione del bilancio di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023".
- Monitoraggio, attuazione, disciplina PIAO (art. 9): gli enti locali con meno di 15.000 abitanti sono tenuti al monitoraggio dell'attuazione del decreto interministeriale e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.
- Organo competente all'adozione del PIAO (art. 11): il Piano è adottato dagli organi di indirizzo politico e, per le pubbliche amministrazioni che ne sono sprovviste, dagli organi di vertice in relazione agli specifici ordinamenti; negli enti locali il piano è approvato dalla Giunta.
- Formazione, Portale e Clausola di invarianza finanziaria (artt. 12, 13, 14): il decreto attribuisce al Dipartimento della funzione pubblica la competenza a predisporre e divulgare, agli enti interessati, specifici moduli formativi coerenti con i nuovi obiettivi di programmazione, oltre all'adozione di apposite Linee guida per il coordinamento dei contenuti delle sezioni del Piano. Si prevede, inoltre, l'attivazione, sempre a cura del Dipartimento, di un portale per l'inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni, ove siano consultabili le Linee guida elaborate dalle competenti autorità, e disporre, per gli enti che ne facciano richiesta, del template per la predisposizione del Piano. Il decreto precisa, infine, che dalla sua attuazione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e che le attività previste dallo stesso debbano essere svolte dalle amministrazioni interessate nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1. SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione	Comune di Ruvo di Puglia
Indirizzo	Piazza Giacomo Matteotti, n. 31 -Via Giorgio Amendola, n. 8 – 70037 Ruvo di Puglia
Sito internet istituzionale	<u>Comune di Ruvo di Puglia</u>
Telefono	0809507111
PEC	comuneruvodipuglia@postecert.it
Codice fiscale	00787620723
P.Iva	00787620723

### 1.2. DATI DI CONTESTO ESTERNO

#### 1.2.1 POPOLAZIONE

Il Comune di Ruvo di Puglia si estende su una superficie complessiva di 223,83 km<sup>2</sup> Ruvo di Puglia ed è il terzo comune più esteso della città metropolitana di Bari per superficie territoriale. Il Comune fa parte dell'Associazione Città dell'Olio ed il suo territorio è incluso nell'itinerario enogastronomico Strada dei Vini DOC Castel del Monte.

Il numero di residenti al 01.01.2023 era pari a 24.347 abitanti (Dati Istat). L'andamento della popolazione residente è il seguente:

<b>Anno</b>	<b>Data rilevamento</b>	<b>Popolazione residente</b>	<b>Variazione assoluta</b>	<b>Variazione percentuale</b>	<b>Numero Famiglie</b>	<b>Media componenti per famiglia</b>
<b>2001</b>	31 dicembre	<b>25.739</b>	-	-	-	-
<b>2002</b>	31 dicembre	<b>25.770</b>	+31	+0,12%	-	-
<b>2003</b>	31 dicembre	<b>25.859</b>	+89	+0,35%	9.226	2,80
<b>2004</b>	31 dicembre	<b>25.924</b>	+65	+0,25%	9.294	2,78
<b>2005</b>	31 dicembre	<b>25.900</b>	-24	-0,09%	9.337	2,77
<b>2006</b>	31 dicembre	<b>25.922</b>	+22	+0,08%	9.400	2,75
<b>2007</b>	31 dicembre	<b>25.973</b>	+51	+0,20%	9.460	2,74

<b>2008</b>	31 dicembre	<b>25.809</b>	-164	-0,63%	9.493	2,71
<b>2009</b>	31 dicembre	<b>25.803</b>	-6	-0,02%	9.552	2,69
<b>2010</b>	31 dicembre	<b>25.786</b>	-17	-0,07%	9.614	2,68
<b>2011 <sup>(1)</sup></b>	8 ottobre	<b>25.782</b>	-4	-0,02%	9.711	2,65
<b>2011 <sup>(2)</sup></b>	9 ottobre	<b>25.662</b>	-120	-0,47%	-	-
<b>2011 <sup>(3)</sup></b>	31 dicembre	<b>25.644</b>	-142	-0,55%	9.653	2,65
<b>2012</b>	31 dicembre	<b>25.594</b>	-50	-0,19%	9.696	2,64
<b>2013</b>	31 dicembre	<b>25.650</b>	+56	+0,22%	9.814	2,61
<b>2014</b>	31 dicembre	<b>25.574</b>	-76	-0,30%	9.866	2,59
<b>2015</b>	31 dicembre	<b>25.534</b>	-40	-0,16%	9.883	2,58
<b>2016</b>	31 dicembre	<b>25.457</b>	-77	-0,30%	9.933	2,56
<b>2017</b>	31 dicembre	<b>25.328</b>	-129	-0,51%	9.911	2,55
<b>2018*</b>	31 dicembre	<b>25.055</b>	-273	-1,08%	9.851,62	2,54
<b>2019*</b>	31 dicembre	<b>24.918</b>	-137	-0,55%	9.905,02	2,51
<b>2020*</b>	31 dicembre	<b>24.611</b>	-307	-1,23%	(v)	(v)
<b>2021*</b>	31 dicembre	<b>24.520</b>	-91	-0,37%	(v)	(v)

<sup>(1)</sup> popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

<sup>(2)</sup> popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

<sup>(3)</sup> la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(\*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

Negli ultimi anni abbiamo avuto il seguente saldo naturale, cioè la differenza tra nati e morti:

<b>Anno</b>	<b>Bilancio demografico</b>	<b>Nascite</b>	<b>Variaz.</b>	<b>Decessi</b>	<b>Variaz.</b>	<b>Saldo Naturale</b>
<b>2002</b>	1 gennaio-31 dicembre	284	-	244	-	+40
<b>2003</b>	1 gennaio-31 dicembre	299	+15	221	-23	+78
<b>2004</b>	1 gennaio-31 dicembre	283	-16	226	+5	+57
<b>2005</b>	1 gennaio-31 dicembre	265	-18	255	+29	+10
<b>2006</b>	1 gennaio-31 dicembre	277	+12	198	-57	+79
<b>2007</b>	1 gennaio-31 dicembre	264	-13	227	+29	+37
<b>2008</b>	1 gennaio-31 dicembre	216	-48	216	-11	0
<b>2009</b>	1 gennaio-31 dicembre	225	+9	223	+7	+2
<b>2010</b>	1 gennaio-31 dicembre	248	+23	237	+14	+11
<b>2011 <sup>(1)</sup></b>	1 gennaio-8 ottobre	156	-92	175	-62	-19
<b>2011 <sup>(2)</sup></b>	9 ottobre-31 dicembre	49	-107	54	-121	-5
<b>2011 <sup>(3)</sup></b>	1 gennaio-31 dicembre	205	-43	229	-8	-24
<b>2012</b>	1 gennaio-31 dicembre	218	+13	243	+14	-25

<b>2013</b>	1 gennaio-31 dicembre	209	-9	209	-34	0
<b>2014</b>	1 gennaio-31 dicembre	197	-12	208	-1	-11
<b>2015</b>	1 gennaio-31 dicembre	206	+9	258	+50	-52
<b>2016</b>	1 gennaio-31 dicembre	193	-13	231	-27	-38
<b>2017</b>	1 gennaio-31 dicembre	228	+35	250	+19	-22
<b>2018*</b>	1 gennaio-31 dicembre	201	-27	215	-35	-14
<b>2019*</b>	1 gennaio-31 dicembre	174	-27	269	+54	-95
<b>2020*</b>	1 gennaio-31 dicembre	172	-2	273	+4	-101
<b>2021*</b>	1 gennaio-31 dicembre	173	+1	295	+22	-122

(<sup>1</sup>) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

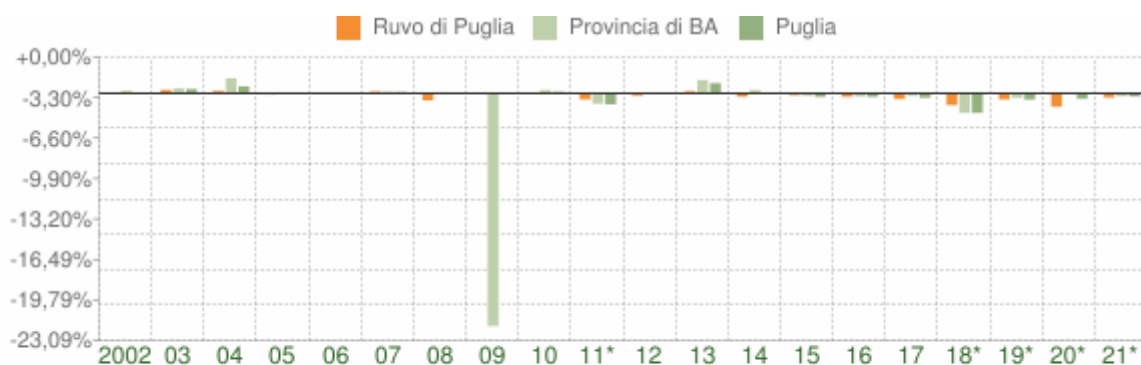
(<sup>2</sup>) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(<sup>3</sup>) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

### Variatione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Ruvo di Puglia espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della città metropolitana di Bari e della regione Puglia:



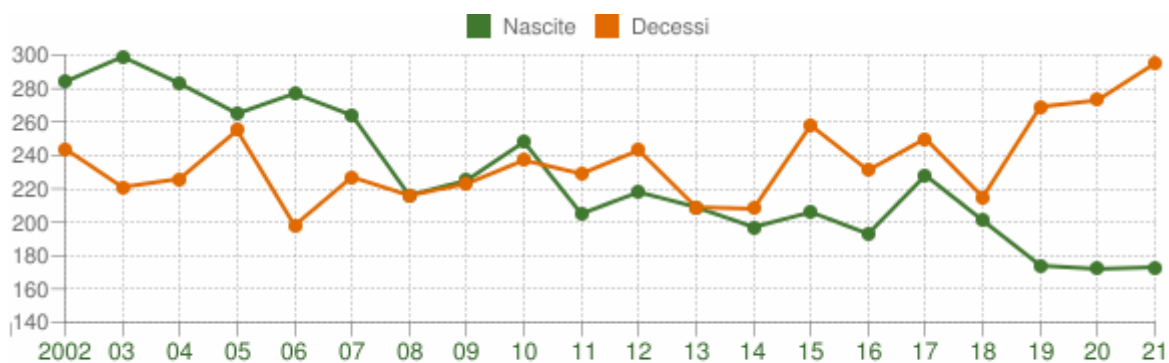
Variatione percentuale della popolazione

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA (BA) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

### Movimento naturale della popolazione

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



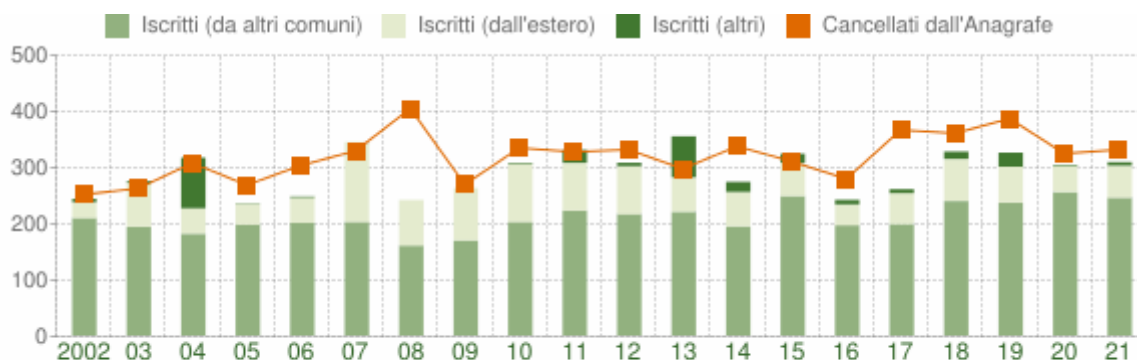
### Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA (BA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

### Flusso migratorio della popolazione

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

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



### Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA (BA) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratori o con l'estero	Saldo Migratori o totale
	DA altri comuni	DA ester o	altri iscritt i (a)	PER altri comuni	PER ester o	altri cancell . (a)		
<b>2002</b>	209	28	6	249	3	0	+25	-9
<b>2003</b>	193	78	3	253	9	1	+69	+11

2004	181	45	90	263	5	40	+40	+8
2005	197	37	1	261	8	0	+29	-34
2006	200	45	2	293	11	0	+34	-57
2007	202	142	0	323	5	2	+137	+14
2008	160	81	0	389	13	3	+68	-164
2009	169	93	0	255	12	3	+81	-8
2010	202	103	2	316	8	11	+95	-28
2011 <sup>(1)</sup>	183	62	1	219	12	0	+50	+15
2011 <sup>(2)</sup>	39	23	22	96	1	0	+22	-13
2011 <sup>(3)</sup>	222	85	23	315	13	0	+72	+2
2012	216	85	6	317	9	6	+76	-25
2013	220	61	73	265	19	14	+42	+56
2014	194	61	18	291	34	13	+27	-65
2015	248	59	16	273	37	1	+22	+12
2016	196	37	8	228	48	4	-11	-39
2017	198	55	7	300	57	10	-2	-107
2018*	239	75	13	310	45	6	+30	-34
2019*	236	64	25	304	60	23	+4	-62
2020*	255	46	2	289	31	5	+15	-22
2021*	245	57	6	294	22	16	+35	-24

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(<sup>1</sup>) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(<sup>2</sup>) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

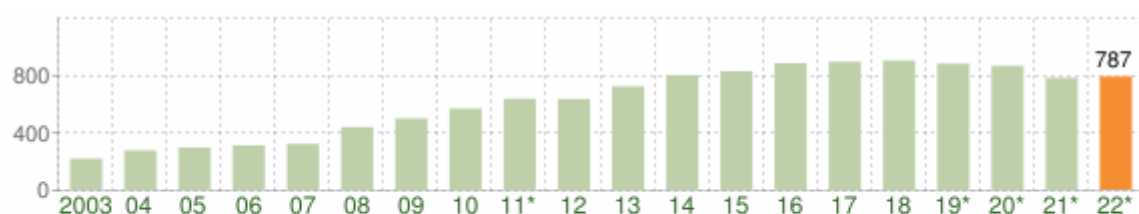
(<sup>3</sup>) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(\*) popolazione post-censimento

Invece, di seguito, l'andamento degli stranieri residenti negli ultimi anni:

### Popolazione straniera residente a Ruvo di Puglia al 1° gennaio 2022.

I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

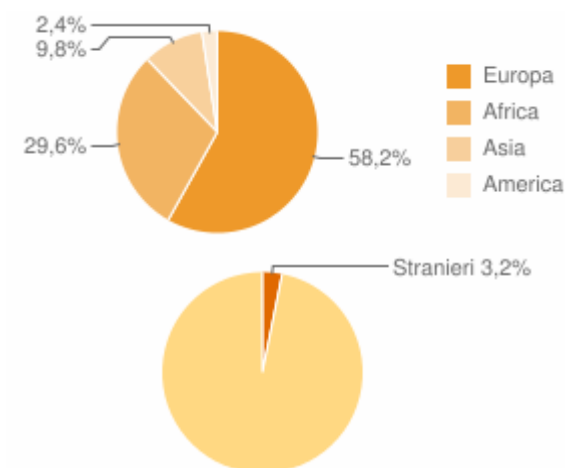


Cor Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2022

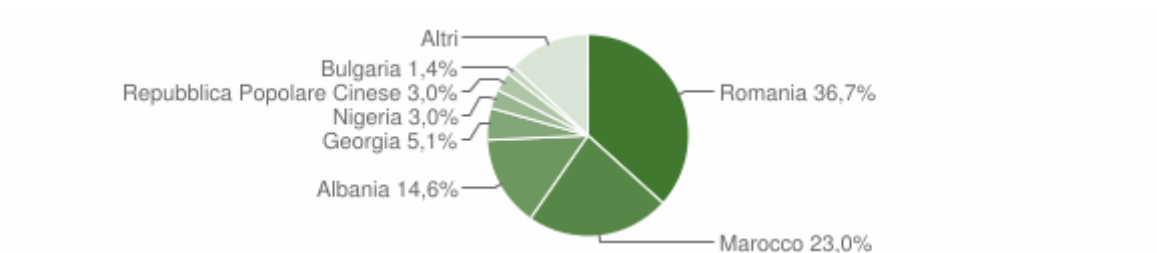
COMUNE DI RUVO DI PUGLIA (BA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Ruvo di Puglia al 1° gennaio 2022 sono 787 e rappresentano il 3,2% della popolazione residente.



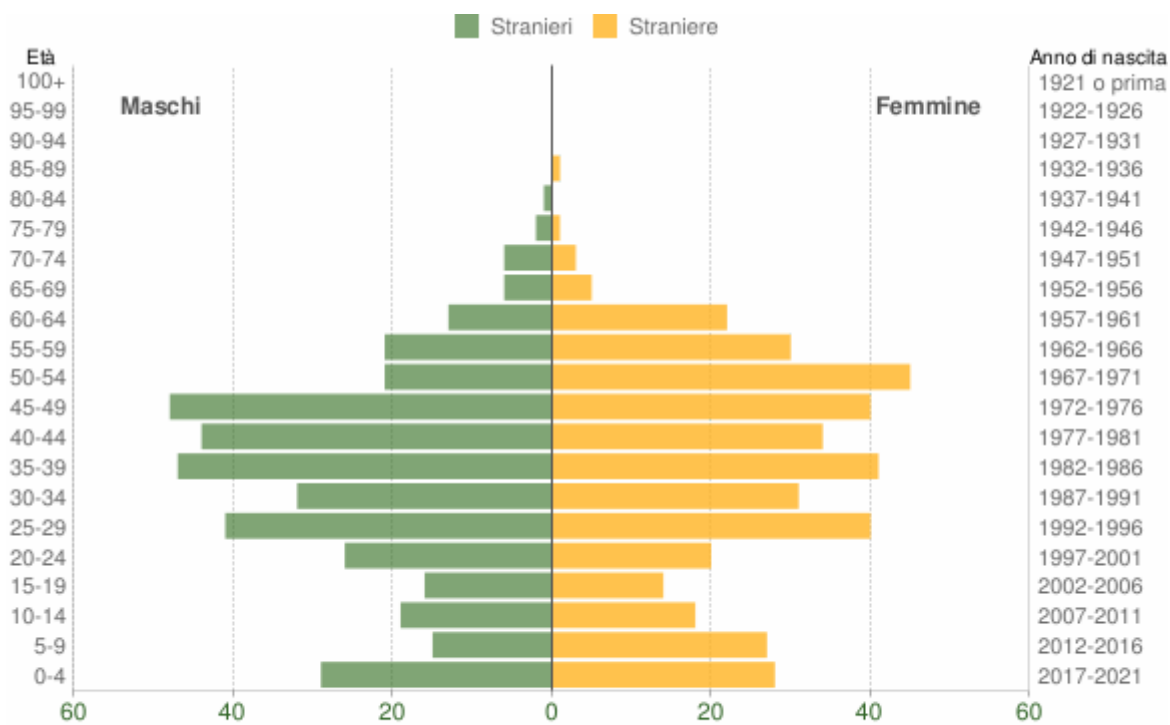
La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 36,7% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Marocco (23,0%) e dall'Albania (14,6%).



### Distribuzione della popolazione straniera per età e sesso

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione straniera residente a Ruvo di Puglia per età e sesso al 1° gennaio 2022 su dati ISTAT.





Popolazione per cittadinanza straniera per età e sesso - 2022

COMUNE DI RUVO DI PUGLIA (BA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2022 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Età	Stranieri			
	Maschi	Femmine	Totale	%
0-4	29	28	57	7,2%
5-9	15	27	42	5,3%
10-14	19	18	37	4,7%
15-19	16	14	30	3,8%
20-24	26	20	46	5,8%
25-29	41	40	81	10,3%
30-34	32	31	63	8,0%
35-39	47	41	88	11,2%
40-44	44	34	78	9,9%
45-49	48	40	88	11,2%
50-54	21	45	66	8,4%
55-59	21	30	51	6,5%
60-64	13	22	35	4,4%
65-69	6	5	11	1,4%
70-74	6	3	9	1,1%
75-79	2	1	3	0,4%
80-84	1	0	1	0,1%

85-89	0	1	1	0,1%
90-94	0	0	0	0,0%
95-99	0	0	0	0,0%
100+	0	0	0	0,0%
<b>Totale</b>	<b>387</b>	<b>400</b>	<b>787</b>	<b>100%</b>

<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>	<i>%</i>	
<b>TOTALE STRANIERI</b>	<b>387</b>	<b>400</b>	<b>787</b>	<b>100,00%</b>

### 1.2.2 TERRITORIO

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce uno degli aspetti più importanti per la costruzione di qualsiasi strategia. A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione.

Territorio	
Superficie	kmq 222
Risorse Idriche	
Laghi	n. 0
Fiumi e torrenti	n. 0
Strade	
Comunali	km. 300
Vicinali	km. 150
Autostrade	km. 0

Territorio (Urbanistica)			
Piani e strumenti urbanistici vigenti			
	SI	NO	Delibera di approvazione
Piano regolatore approvato	X		Delibera di Giunta Regionale n.1626/2003
Piano regolatore adottato	X		Delibera Consiglio Comunale n. 37/2020
Piano di fabbricazione		X	
Piano di edilizia economico-popolare		X	

<b>Territorio (Urbanistica)</b>			
<b>Piani insediamenti produttivi</b>			
	SI	NO	Delibera di approvazione
Industriali		X	
Artigianali	X		Delibera di C.C. N. 11 DEL 28/02/2002
Commerciali	X		Delibera di C.C. N. 35 DEL 07/10/2003
Altri strumenti		X	

<b>Territorio (Urbanistica)</b>			
<b>Coerenza urbanistica</b>			
	SI	NO	
Coerenza strumenti urbanistici	X		
Area interessata P.E.E.P			mq. 133.200 0
Area disponibile P.E.E.P			mq. 0
Area interessata P.I.P.			mq. 98.990
Area disponibile P.I.P.			mq. 10.397

### 1.2.3. PARTECIPAZIONI SOCIETARIE ED IL GRUPPO LOCALE PUBBLICO

Il Gruppo Pubblico Locale, inteso come l'insieme degli enti e delle società controllate, collegate o semplicemente partecipate dal nostro ente, è riepilogato nella tabella che segue.

Con riferimento a ciascuno degli organismi strumentali, degli enti e delle società controllate e partecipate si riportano le principali informazioni societarie e la situazione economica così come risultante dagli ultimi bilanci approvati.

Si precisa che la Legge n. 190/2014 (Legge Finanziaria 2015) ha introdotto l'obbligo di avviare un processo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute, in modo da consentire la riduzione delle stesse entro il 31 dicembre 2015.

Con il Decreto Legislativo n. 175 del 19 agosto 2016, Testo Unico in materia di Società Partecipate, il legislatore ha voluto introdurre una nuova disciplina completa e coordinata avente ad oggetto l'acquisto, il mantenimento e la gestione di partecipazioni da parte delle amministrazioni, in società a totale o parziale partecipazione pubblica, diretta o indiretta.

Ai sensi dell'art. 24, comma 1 del D.Lgs. 175/2016, ciascuna amministrazione era tenuta ad effettuare, entro il 30 settembre 2017, una ricognizione di tutte le partecipazioni societarie possedute dall'ente, in modo da individuare quelle che andavano alienate, ovvero oggetto di misure di razionalizzazione.

Il Comune di Ruvo di Puglia, con delibera di Consiglio Comunale n. 88 del 26/09/2017, ha effettuato la revisione straordinaria delle partecipazioni detenute direttamente o indirettamente, aggiornando il piano operativo di razionalizzazione già adottato ai sensi del comma 612 Legge 23.12.2014, n. 190.

Il Comune di Ruvo di Puglia, con delibera di Consiglio Comunale n. 76 del 21.12.2022, ha effettuato la ricognizione periodica delle partecipazioni pubbliche e la relazione sull'attuazione del Piano di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 19/8/2016 n. 175 e successive modifiche ed integrazioni.

Gli organismi partecipati del Comune di Ruvo di Puglia sono, pertanto, i seguenti:

Organismi partecipati	Impegni finanziari	Tipologia di accordo	Attivo Previsto	Oggetto	Soggetti partecipanti
RUVOSERVIZI S.R.L.	annuali e di bilancio	AFFIDAMENTO IN HOUSE	ATTIVO	1) MENSA SCOLASTICA, 2) TRASPORTO SCOLASTICO ALUNNI, 3) GESTIONE CENTRO DISABILI ED ASSISTENZA SPECIALISTICA IN FAVORE DI DISABILI 4) SERVIZI DI TRASPORTO DISABILI PRESSO CENTRI DIURNI 5) SERVIZI CIMITERIALI	COMUNE DI RUVO DI PUGLIA
CONSORZIO SVILUPPO AREA CONCABARESE	€10.000,00 ANNUI	CONTRATTO	ATTIVO	ASSISTENZA TECNICA AGLI ENTI PER L'OTTENIMENTO E LA GESTIONE DI CONTRIBUTI PUBBLICI A FONDO PERDUTO	COMUNE DI RUVO DI PUGLIA, BITONTO, PALO DEL COLLE, MOFETTA, GIOVINAZZO, TERLIZZI, BISCEGLIE
SANB	annuali e di bilancio	AFFIDAMENTO IN HOUSE	ATTIVO	GESTIONE SERVIZIO RACCOLTA E SMALTIMENTO RIFIUTI SOLIDI URBANI	COMUNE DI RUVO DI PUGLIA, BITONTO, MOFETTA, CORATO, TERLIZZI
GRUPPO DI DIAZIONE LOCALE MURGIAPIU' S.C.A.R.L.	0,00	ADESIONE CAPITALE SOCIALE	ATTIVO	PROMOZIONE DELLO SVILUPPO INNOVATIVO INTEGRATO E SOSTENIBILE DEL TERRITORIO RURALE DEL COMPRESORIO ED IN PARTICOLARE DELLA MURGIA BARESE	VARIE COMUNIE PRIVATI

## 1.2.4 ECONOMIA LOCALE

SITUAZIONE GLOBALE IMPRENDITORIA DI RUVO DI PUGLIA										
SETTORE	NUMERO IMPRESE	DI CUI DONNE	DI CUI UOMINI	DI CUI SOCIETÀ	DI CUI ARTIGIANI	DI CUI ATTIVATI NEL 2022	FAMILIARI	DIPENDENTI	TOTALE OCCUPATI	MEDIA OCCUPAZIONALE PER IMPRESA
ACQUA	15		3	12	3		5	49	54	3,60
AGRICOLTURA	662	157	437	68	1	31	158	361	519	0,78
ASSISTENZA SOCIALE	5			5		1	1	26	27	5,40
ATT. PROFESSIONALI SCIENTIFICHE E TECNICHE	38	4	14	20	9	2	22	95	117	3,08
ATTIVITA' ARTISTICHE	7	1	1	5	2		2	16	18	2,57
ATTIVITA' CULTURALI	1			1			0	0	0	-
ATTIVITA' DI SERVIZI	69	39	25	5	63	3	56	36	92	1,33
ATTIVITA' LUDICHE	2			2			1	5	6	3,00
ATTIVITA' RICREATIVE	6		2	4			0	12	12	2,00
ATTIVITA' SPORTIVE	8	1		7			1	1	2	0,25
COMMERCIO	515	95	278	142	38	23	382	542	924	1,79
COSTRUZIONI	309	6	166	137	185	11	229	574	803	2,60
ENERGIA	7		1	6			1	0	1	0,14
ESTRAZIONI	1			1			2	2	4	4,00
FINANZA	32	12	16	4			21	14	35	1,09
IMMOBILIARI	33	1	10	22			96	17	113	3,42
INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	37	6	12	19	2	2	10	59	69	1,86
ISTRUZIONE	10		3	7	3		6	29	35	3,50
MANIFATTURIERO	216	17	91	108	124		147	952	1099	5,09
ORGANIZZAZIONE	6			6			0	4	4	0,67
PUBBLICI ESERCIZI	110	18	53	39	18	3	95	208	303	2,75
RIPARAZIONI	14	1	13		13		11	3	14	1,00
SANITA'	11	2	1	8		4	1	16	17	1,55
SUPPORTO ALLE IMPRESE	50	10	20	20	17		26	195	221	4,42
TRASPORTI	38	2	20	16	19	1	27	90	117	3,08
<b>TOTALI</b>	<b>2.202</b>	<b>372</b>	<b>1.166</b>	<b>664</b>	<b>497</b>	<b>81</b>	<b>1.300</b>	<b>3.306</b>	<b>4.606</b>	<b>2,09</b>

### 1.2.5 PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è caratterizzato da un pacchetto di riforme e investimenti necessari per l'accesso alle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea con il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and Resilience Facility - RRF), fulcro della strategia di ripresa post- pandemica finanziata tramite il programma Next Generation EU (NGEU).

I fondi a disposizione ammontano a 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021- 2026, dei quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto e 122,6 miliardi di euro prestiti, finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, a cui si aggiungono ulteriori 30,6 miliardi di risorse nazionali del Fondo complementare e 13 miliardi del React EU, il Pacchetto di assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori di Europa.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si articola in 16 Componenti, raggruppate in 6 Missioni:

- le 16 Componenti sono gli ambiti in cui aggregare progetti di investimento e riforma dei Piani stessi. Ciascuna componente riflette riforme e priorità di investimento in un determinato settore o area di intervento, ovvero attività e temi correlati, finalizzati a superare le sfide specifiche e che formino un pacchetto coerente di misure complementari.
- le 6 Missioni sono articolate in linea con i 6 Pilastri menzionati dal Regolamento RRF (Recovery and Resilience Facility), sebbene la formulazione segua una sequenza e un'aggregazione lievemente differente.

Le 6 Missioni del PNRR sono:

1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
2. rivoluzione verde e transizione ecologica;
3. infrastrutture per una mobilità sostenibile;
4. istruzione e ricerca;
5. inclusione e coesione;
6. salute.



Il 13 luglio 2021 il PNRR dell'Italia è stato definitivamente approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea, recependo la proposta della Commissione europea.

Lo sforzo di rilancio dell'Italia delineato dal Piano si sviluppa intorno a 3 Assi strategici condivisi a livello europeo:

1. transizione digitale e innovazione;
2. transizione ecologica;
3. inclusione sociale e riequilibrio territoriale.

All'interno di questa strategia complessiva sono presenti tre priorità trasversali:

1. parità di genere;
2. protezione e valorizzazione dei giovani;
3. superamento dei divari territoriali (Mezzogiorno).

Il contrasto alle discriminazioni di genere, l'accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani, il riequilibrio territoriale e lo sviluppo del Mezzogiorno non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali in tutte le Componenti del PNRR.

Di seguito si illustrano i contenuti delle 6 Missioni.

### **Missione 1: digitalizzare Pa e imprese**



La Missione 1 “Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura” sostiene la transizione digitale del Paese e la modernizzazione della Pubblica Amministrazione, delle infrastrutture di comunicazione e del sistema produttivo.

L’obiettivo è garantire la copertura di tutto il territorio con la banda ultra larga, migliorare la competitività delle filiere industriali, agevolare l’internazionalizzazione delle imprese. Inoltre, si investe sul rilancio di due settori cruciali per l’Italia: il turismo e la cultura.

La Missione 1, con una dotazione di 40,73 miliardi, si articola in tre Componenti:

1. Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella Pubblica Amministrazione
2. Digitalizzazione, innovazione e competitività del sistema produttivo
3. Turismo e Cultura 4.0.

### **Missione 2: rivoluzione verde a tutto campo**



La Missione 2 “Rivoluzione verde e transizione ecologica” ha la finalità di realizzare la transizione verde ed ecologica dell’economia italiana, coerentemente con il Green Deal europeo.

Prevede interventi per l’agricoltura sostenibile e l’economia circolare, programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabili, lo sviluppo della filiera dell’idrogeno e la mobilità sostenibile. Inoltre, prevede azioni volte al risparmio dei consumi di energia tramite l’efficientamento del patrimonio immobiliare pubblico e privato, nonché iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, la riforestazione, l’utilizzo efficiente dell’acqua e il miglioramento della qualità delle acque interne e marine.

La Missione 2, con una dotazione di 59,33 miliardi, si articola in quattro Componenti:

1. Economia circolare e agricoltura sostenibile;
2. Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile;
3. Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici;
4. Tutela del territorio e della risorsa idrica.



### **Missione 3: potenziare la mobilità**



La Missione 3 “Infrastrutture per una mobilità sostenibile” ha l’obiettivo di rafforzare ed estendere l’alta velocità ferroviaria nazionale e di potenziare la rete ferroviaria regionale, con una particolare attenzione al Mezzogiorno.

Promuove la messa in sicurezza e il monitoraggio digitale di viadotti e ponti stradali nelle aree del territorio che presentano maggiori rischi e prevede investimenti per un sistema portuale competitivo e sostenibile dal punto di vista ambientale per sviluppare i traffici collegati alle grandi linee di comunicazione europee, nonché per valorizzare il ruolo dei porti del Mezzogiorno.

La Missione 3, con una dotazione di 25,13 miliardi, si articola in 2 Componenti:

1. Investimenti sulla rete ferroviaria;
2. Intermodalità e logistica integrata.

### **Missione 4: al centro l’istruzione dei giovani**



La Missione 4 “Istruzione e ricerca” pone al centro i giovani, affrontando uno dei temi strutturali più importanti per rilanciare la crescita potenziale, la produttività, l’inclusione sociale e la capacità di adattamento alle sfide tecnologiche e ambientali del futuro.

Con questa Missione si punta a garantire le competenze e le capacità necessarie con interventi sui percorsi scolastici e universitari. Viene sostenuto il diritto allo studio e accresciuta la capacità delle famiglie di investire nell’acquisizione di competenze avanzate. Si prevede anche un rafforzamento dei sistemi di ricerca di base e applicata e nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.

La Missione 4, con una dotazione di 30,88 miliardi, si articola in due Componenti:

1. Potenziamento dell’offerta di servizi di istruzione: dagli asili alle Università;
2. Dalla ricerca all’impresa

### **Missione 5: lavoro, famiglia e coesione territoriale**



La Missione 5 "Inclusione e coesione" si focalizza sulla dimensione sociale e spazia dalle politiche attive del lavoro, con focus sul potenziamento dei Centri per l'impiego e del Servizio civile universale, all'aggiornamento delle competenze, fino al sostegno all'imprenditoria femminile. Sono previste misure per rafforzare le infrastrutture sociali per le famiglie, le comunità e il terzo settore, inclusi gli interventi per la disabilità e per l'housing sociale.

Sono inoltre previsti interventi speciali per la coesione territoriale che comprendono gli investimenti per la Strategia nazionale per le aree interne e quelli per le Zone economiche speciali (ZES) e sui beni sequestrati e confiscati alla criminalità.

La Missione 5, con una dotazione di 19,81 miliardi, si articola in tre Componenti:

1. Politiche per il lavoro;
2. Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore;
3. Interventi speciali per la coesione territoriale.

### **Missione 6 sulla Salute: premessa**



La Missione 6 «Salute» parte dall'assunto che la pandemia da Covid19 ha confermato il valore universale della salute, la sua natura di bene pubblico fondamentale e la rilevanza macroeconomica dei servizi sanitari nazionali.

Si focalizza sugli obiettivi di rafforzare la rete territoriale e ammodernare le dotazioni tecnologiche del Servizio sanitario nazionale con il rafforzamento del Fascicolo sanitario elettronico e lo sviluppo della telemedicina. Inoltre, si sostengono le competenze tecniche, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario, oltre a promuovere la ricerca scientifica in ambito biomedico e sanitario.

La strategia della Missione 6 è finalizzata ad allineare i servizi ai bisogni di cura dei pazienti in ogni

area del Paese. Una larga parte delle risorse è destinata a migliorare le dotazioni infrastrutturali e tecnologiche, a promuovere la ricerca e l'innovazione e allo sviluppo di competenze tecnico-professionali, digitali e manageriali del personale.

La Missione, con una dotazione di 15,63 miliardi, si articola in due Componenti:

1. Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale;
2. Innovazione, ricerca e digitalizzazione del Servizio sanitario nazionale.

### **Le Riforme: la nuova Pa centrale per lo sviluppo**

Il Next Generation EU richiede agli Stati membri di attivare una serie di riforme connesse agli interventi del Piano. Il PNRR italiano prevede riforme di quattro generi: orizzontali, abilitanti, settoriali e di accompagnamento.

Le riforme orizzontali riguardano la Pubblica Amministrazione e la Giustizia.

Entrambe si prefiggono di rimuovere gli ostacoli agli investimenti per rafforzare la competitività del Paese e la propensione a investire in Italia.

Dalla qualità delle amministrazioni pubbliche dipendono le prestazioni delle imprese e la stessa crescita economica. Una Pubblica Amministrazione efficiente permette di fornire strutturalmente beni e servizi pubblici adeguati a cittadini e tessuto produttivo, a livello nazionale e a livello locale.

La riforma della Pubblica amministrazione è da tempo una delle principali richieste della Commissione europea. Risolvere le debolezze strutturali della Pa e semplificare le procedure, a livello normativo e amministrativo, significa alleggerire gli utenti dei servizi da oneri che frenano la crescita.

La Riforma della Pubblica amministrazione prevista nel Piano insiste su quattro linee di intervento:

- A come Accesso: più efficaci meccanismi di selezione del personale;
- B come Buona amministrazione: semplificazione e buone pratiche;
- C come Capitale umano e competenze;
- D come Digitalizzazione.

La strategia complessiva è incentrata sull'investire sul capitale umano pubblico attraverso il ricambio generazionale dei dipendenti, l'immissione di nuove competenze e la reingegnerizzazione dei processi organizzativi per favorire la transizione digitale.

Tre gli effetti benefici della svolta rientrano:

- un aumento della qualità e della produttività del lavoro pubblico;
- un miglioramento della qualità dei servizi pubblici;
- una riduzione dei costi legati alla burocrazia per le imprese.

### Le opportunità per i comuni italiani

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede un ampio spettro di investimenti e riforme a favore dei Comuni italiani che vanno dal digitale al turismo, dal miglioramento dell'organizzazione interna agli interventi sociali.

Le Amministrazioni territoriali sono coinvolte nelle iniziative del PNRR attraverso:



La titolarità di specifiche progettualità (attuatori/beneficiari), afferenti a materie di competenza istituzionale e la loro concreta realizzazione (es. asili nido, progetti di rigenerazione urbana, edilizia scolastica, interventi per il sociale).



La partecipazione a iniziative finanziate dall'Amministrazione centrale che destinano agli Enti locali risorse per realizzare progetti specifici che contribuiscono all'obiettivo nazionale (es. in materia di digitalizzazione).



La localizzazione sul proprio territorio di investimenti previsti nel PNRR la cui responsabilità di realizzazione è demandata a livelli superiori (es. in materia di mobilità, ferrovie/porti, sistemi irrigui, banda larga, ecc.).

### Il PNRR del Comune di Ruvo di Puglia

Il Comune di Ruvo di Puglia ha colto le opportunità offerte dal PNRR i cui obiettivi corrispondono con le linee di mandato di questa amministrazione.

A fronte della piena volontà dell'amministrazione di partecipare agli avvisi del PNRR, al fine di promuovere il miglioramento della nostra comunità e dei nostri territori, è da tenere in conto l'effettiva possibilità di avanzare proposte che di volta in volta debbano conciliare gli interessi dell'amministrazione e della comunità, con i requisiti previsti dai bandi PNRR, in alcuni casi molto stringenti.

Inoltre, la valutazione delle proposte da parte dei Ministeri competenti è soggetta all'applicazione pedissequa dei criteri dettati dagli avvisi e valutati su scala nazionale, fermo restando il principio dei bandi PNRR per cui il 40 % di ogni linea di finanziamento debba essere destinato alle regioni del Mezzogiorno.

Le proposte progettuali per cui si chiede il finanziamento con fondi PNRR sono avanzate in parte direttamente dai Comuni beneficiari del finanziamento e in parte per il tramite della Regione o della Città Metropolitana; le tempistiche relative alla pubblicazione dei bandi, ai termini per le candidature e ad altre procedure sono dettate dai Ministeri; gli esiti e le relative graduatorie, redatte su scala nazionale, sono comunicati pubblicamente con Decreti Ministeriali e pubblicati in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Al 31.12.2022 risultavano finanziati e contabilizzati nel bilancio i seguenti interventi:

CAPITOLO		DENOMINAZIONE	AREA DI COMPETENZA	IMPORTO BILANCIO DI PREVISIONE 2022
<b>Piani Urbani integrati - "Apriti Ruvo" - NATIVO</b>			<b>AREA 5</b>	
entrata	75000	PNRR - INTERVENTO DI RIGENERAZIONE MIS 5 COMP. 2 INV. 2.2 PUI - CUP I52F22000070006 - (SP. 75002 - 75003 - 75004 - 75005 - 75006 - 75007)		3.053.339,00
spesa	75001	PNRR - RIGENERAZIONE URBANA - PIANI URBANI INTEGRATI (ENT. 75000)		0,00
spesa	75002	PNRR - MIS5 COMP. 2 INV.2.2 PUI - CUP I52F22000070006 PALAZZO AVITAJA (e 75000)		2.115.239,00
spesa	75003	PNRR - MIS 5 COMP. INV. 2.2 PUI - CUP I52F22000070006 - BAGNI PER IL COMMERCIO (E 75000)		200.000,00
spesa	75004	PNRR - MIS 5 COMP. INV. 2.2 PUI - CUP I52F22000070006 - DECORO URBANO (E 75000)		261.200,00
spesa	75005	PNRR - MIS 5 COMP. INV. 2.2 PUI CUP I52F22000070006 - HUB INTERSCAMBIO(E 75000)		176.900,00
spesa	75006	PNRR - MIS 5 COMP. INV. 2.2 PUI CUP I52F22000070006 - APRITI RUVO (E 75000)		200.000,00
spesa	75007	PNRR - MIS 5 COMP. INV. 2.2 PUI - CUP I52F22000070006 - ABITO IN CENTRO (E 75000)		100.000,00
<b>Piani Urbani integrati - "Green Lane" - NATIVO</b>			<b>AREA 5</b>	
entrata	76000	PNRR - GREEN LANE - MIS.5 COMP.2 INV. 2.2 PUI - CUP I58E22000030006 - PIANI URBANI INTEGRATI (SP. 76001)		622.395,00
spesa	76001	PNRR - GREEN LANE - MIS.5 COMP.2 INV. 2.2 PUI - CUP I58E22000030006 - PIANI URBANI INTEGRATI (ENT. 76000)		622.395,00
<b>Riqualificazione Palazzo Chieco - NON NATIVO</b>			<b>AREA 8</b>	
entrata	41190	PNRR - MIS 5 COMP. 2 - INTERV.2.1 - INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'EDIFICIO DI PROPRIETA' COMUNALE DENOMINATO "PALAZZO CHIECO" CUP I55F17000030002 (SP. 22430)		990.550,00
spesa	22430	PNRR - MIS. 5 COMP. 2 INTERV. 2.1 - INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'EDIFICIO DI PROPRIETA' COMUNALE DENOMINATO "PALAZZO CHIECO" - CUP I55F17000030002 (ENTR. 41190)		990.550,00
<b>Riqualificazione Ex Convento dei Cappuccini - NON NATIVO</b>			<b>AREA 8</b>	
entrata	41300	PNRR - MIS 5 COMP. 2 - INTERV. 2.1 - RIQUALIFICAZIONE IMMOBILE EX CONVENTO DEI CAPPUCCINI - CUP I54B19000130005 (SP. 22450)		2.460.971,73
spesa	22450	PNRR - MIS. 5 COMP. 2 INTERV. 2.1 - RIQUALIFICAZIONE IMMOBILE EX CONVENTO DEI CAPPUCCINI - CUP I54B19000130005 (ENTR. 41300)		2.460.971,73
<b>Riqualificazione Corso Jatta - NON NATIVO</b>			<b>AREA 8</b>	
entrata	41200	PNRR - MIS. 5 COMP. 2 INTERV. 2.2 - RIQUALIFICAZIONE PAESAGGISTICA/ECOLOGICA "CORSO ANTONIO JATTA" - CUP I58C18000020006 (SP. 22440)		1.300.000,00
spesa	22440	PNRR - MIS. 5 COMP. 2 INTERV. 2.2 - RIQUALIFICAZIONE PAESAGGISTICA/ECOLOGICA "CORSO ANTONIO JATTA" - CUP I58C18000020006 (ENT. 41200)		1.300.000,00
<b>Ricostruzione polo infanzia Giovanni Bovio - NATIVO</b>			<b>AREA 8</b>	
entrata	41134	PNRR - MIS. 4 COMP. 1 INV. 1.1 - DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE EDILIZIA TESA ALLA REALIZZAZIONE DEL POLO D'INFANZIA DEL PRIMO CIRCOLO DIDATTICO GIOVANNI BOVIO - CUP I56F21000000006 (SP. 22306)		5.225.213,00
spesa	22306	PNRR - MIS. 4 COMP. 1 INV. 1.1 - DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE EDILIZIA TESA ALLA REALIZZAZIONE DEL POLO D'INFANZIA DEL PRIMO CIRCOLO DIDATTICO GIOVANNI BOVIO - CUP I56F21000000006 (ENTR. 41134)		5.225.213,00
<b>Nuovo Asilo in via N. Mandela - NATIVO</b>			<b>AREA 8</b>	
entrata	41135	PNRR - MIS. 4 COMP. 1 INV. 1.1 "NUOVA COSTRUZIONE DI ASILO NIDO IN ZONA INDUSTRIALE ZONA P.I.P. VIA NELSON MANDELA" CUP I55E22000250006 (SP. 22307)		1.490.000,00
spesa	22307	PNRR - MIS. 4 COMP. 1 INV. 1.1 "NUOVA COSTRUZIONE DI ASILO NIDO IN ZONA INDUSTRIALE ZONA P.I.P. VIA NELSON MANDELA" CUP I55E22000250006 (ENTR. 41135)		1.490.000,00
<b>Ampliamento scuola "F. Rubini" - NATIVO</b>			<b>AREA 8</b>	
entrata	41136	PNRR - MIS. 4 - COMP. 1 INV. 1.1 "AMPLIAMENTO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO DESTINATO A SCUOLA DELL'INFANZIA RUBINI VIA IGNAZIO SILONE" CUP I58H22000050006 (SP. 22308)		199.150,00
spesa	22308	PNRR - MIS. 4 - COMP. 1 INV. 1.1 "AMPLIAMENTO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO DESTINATO A SCUOLA DELL'INFANZIA RUBINI VIA IGNAZIO SILONE" CUP I58H22000050006 (ENTR. 41136)		199.150,00
<b>Giovanni 23 - NATIVO</b>			<b>AREA 8</b>	
entrata	56501	PNRR - MIS. 2 COMP. 3 INTERV. 1.1 - DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE PLESSO SCOLASTICO GIOVANNI XXIII CUP I52C22000090006 (SP. 602101)		6.908.000,00
spesa	602101	PNRR - MIS. 2 COMP. 3 INTERV. 1.1 - DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE PLESSO SCOLASTICO GIOVANNI XXIII CUP I52C22000090006 (ENT. 56501)		6.908.000,00

RIONE CAPRERA - NON NATIVO		AREA 8
entrata	56820	PNRR - MIS. M5C2 - COMP. C2 INV. 2.3 - INTERVENTO DI MIGLIORAMENTO RIONE CAPRERA CUP I57H21000550005 (SPES- 937700) <b>1.323.000,00</b>
spesa	937700	PNRR - MIS. M5C2 COMP. C2 INV. 2.3 -INTERVENTO DI MIGLIORAMENTO RIONE CAPRERA CUP I57H21000550005 (ENT. 56820) 1.323.000,00

Efficientamento Teatro Comunale - NATIVO		AREA 8
entrata	41130	PNRR - MIS. 1 - COMP. 3 - INV. 1.3 - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ED IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA DEL TEATRO COMUNALE FINALIZZATI ALLA ECO-EFFICIENZA DELLA STRUTTURA CUP I54J22000070001 (SP. 22300) <b>300.000,00</b>
spesa	22300	PNRR - MIS. 1 - COMP. 3 - INV. 1.3 - EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ED IMPLEMENTAZIONE DELLA SICUREZZA DEL TEATRO COMUNALE FINALIZZATI ALLA ECO-EFFICIENZA DELLA STRUTTURA CUP I54J22000070001 (ENT. 41130) 300.000,00

Efficientamento Via Amendola - NON NATIVO		AREA 8
entrata	41170	PNRR - MIS. 2 COMP. 4 INTER. 2.2 "INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - CUP I54J22000420006 (SPES. 22410) <b>130.000,00</b>
spesa	22410	PNRR - MIS. 2 COMP. 4 INTER. 2.2 "INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO - CUP I54J22000420006 (ENTR. 41170) 130.000,00

Adeguamento sismico scuola "Bartolo Di Terlizzi" - NON NATIVO		AREA 8
entrata	41180	PNRR - MIS. 2 COMP. 4 INTERV. 2.2 - INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO PLESSO SCOLASTICO "BAROLO DI TERLIZZI" - CUP I58C18000050002 (SP. 22420) <b>1.760.000,00</b>
spesa	22420	PNRR - MIS. 2 COMP. 4 INTERV. 2.2 - INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO DEL PLESSO SCOLASTICO "BAROLO DI TERLIZZI" - CUP I58C18000050002 (ENTR. 41180) 1.760.000,00

CAPITOLO	DENOMINAZIONE	AREA DI COMPETENZA	IMPORTO BILANCIO DI PREVISIONE 2023
----------	---------------	--------------------	-------------------------------------

PAGO-PA - NATIVO		AREA 3
entrata	41120	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3 - MITD "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" CUP I51F22000080006 (SP.22200) <b>72.840,00</b>
spesa	22200	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3 MITD "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" CUP I51F22000080006 (ENT. 41120) 72.840,00

ESPERIENZA CITTADINNO - NATIVO		AREA 3
entrata	41000	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.1 - MITD " ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" CUP I51F22000260006 (SP. 22000) <b>280.932,00</b>
spesa	22000	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.1 MITD " ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" CUP I51F22000260006 (ENT. 41000) 280.932,00

APP IO - NATIVO		AREA 3
entrata	41100	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3. MITD "ADOZIONE APP IO" CUP I51F22000070006 (SP. 22100) <b>36.400,00</b>
spesa	22100	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3 MITD "ADOZIONE APP IO" CUP I51F22000070006 (ENT. 41100) 36.400,00

CLOUD - NATIVO		AREA 3
entrata	2010	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.2 - MITD "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI" - CUP I51C22000060006 (SP. 1200) <b>252.118,00</b>
spesa	1200	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.2 MITD "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI" - CUP I51C22000060006 (ENT. 2010) 252.118,00

# Il PNRR del Comune di Ruvo di Puglia per Missioni (Fondazione Ifel – PNRR in Comune)

## #PNRRinCOMUNE

Le assegnazioni al 7 marzo 2023 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza a comuni, città metropolitane, unioni di comuni e comunità montane

L'attività di monitoraggio è realizzata nell'ambito del Progetto Easy-Investimenti. Ha lo scopo di orientare al meglio le azioni di supporto tecnico che IFEL-Fondazione ANCI svolge a favore dei Comuni Italiani. Per contatti inviare una mail a: info.easy@fondazioneifel.it

Filtra #PNRRinCOMUNE per ente beneficiario
Filtra #PNRRinCOMUNE per territorio, missione e componente

Ente beneficiario  
**COMUNE DI RUVO DI PUGLIA**

Per l'Ente beneficiario "COMUNE DI RUVO DI PUGLIA", l'importo PNRR assegnato è di:  
**30,58 Min €**



IMPORTO PNRR ASSEGNATO ALL'ENTE BENEFICIARIO SELEZIONATO PER MISSIONI E COMPONENTI AL 7/3/2023 (in Min €)			
<b>MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO</b>	M1C1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	0,75 Min €	
	M1C3: TURISMO E CULTURA 4.0	0,25 Min €	
	<b>TOTALE</b>	<b>1,00 Min €</b>	
	<b>MISSIONE 2: RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>	M2C3: EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	6,91 Min €
		M2C4: TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	3,22 Min €
<b>TOTALE</b>		<b>10,13 Min €</b>	
<b>MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA</b>	M4C3: POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	10,87 Min €	
	<b>TOTALE</b>	<b>10,87 Min €</b>	
<b>MISSIONE 5: INCLUSIONE E COESIONE</b>	M5C2: INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	8,43 Min €	
	M5C3: INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	0,15 Min €	
	<b>TOTALE</b>	<b>8,58 Min €</b>	

IMPORTO PNRR ASSEGNATO ALL'ENTE BENEFICIARIO SELEZIONATO PER INVESTIMENTI E RIFORME AL 7/3/2023 (in Min €)	IMPORTO
<b>Investimento/Riforma</b>	
M1C1 1.2.1 - Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud	0,25 Min €
M1C1 1.3.1 - Piattaforma Digitale Nazionale Dati	0,03 Min €
M1C1 1.4.1 - Citizen experience - Miglioramento della qualità e dell'usabilità dei servizi pubblici digitali	0,28 Min €
M1C1 1.4.3 - App "IO"	0,04 Min €
M1C1 1.4.3 - Pago PA	0,07 Min €
M1C1 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di Identità Digitale (SPID, CIE) e dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR)	0,01 Min €
M1C1 1.4.5 - Piattaforma Notifiche Digitali	0,06 Min €
M1C3 1.3 - Migliorare l'efficienza energetica nel cinema, nei teatri e nei musei	0,25 Min €
M2C3 1.1 - Piano di sostituzione di edifici scolastici e di riqualificazione energetica	6,91 Min €
M2C4 2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	0,68 Min €
M2C4 2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - PICCOLE OPERE	0,78 Min €
M2C4 2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni - SCORRIMENTO	1,76 Min €
M4C1 1.1 - Piano per asili nido e scuole materne e servizi di educazione e cura per la prima infanzia NP	8,40 Min €
M4C1 1.2 - Piano di estensione del tempo pieno e mense	0,95 Min €
M4C1 3.3 - Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica - Messa in sicurezza 1° anno	1,52 Min €
M5C2 2.1 - Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale	4,75 Min €
M5C2 2.2.c - Piani Urbani Integrati	3,68 Min €
M5C3 1.1.1 - Strategia nazionale per le aree interne: Infrastrutture sociali PE	0,15 Min €

Fonte: elaborazione IFEL-Fondazione ANCI su decreti e graduatorie PNRR pubblicati dalle Amministrazioni Titolari. Dati aggiornati al 7 marzo 2023.



## DATI DI CONTESTO INTERNO

### INFORMAZIONI ENTE – COMUNE DI RUVO DI PUGLIA

I dipendenti in servizio al 31 dicembre 2022 risultano così suddivisi nelle diverse aree di attività/settori/servizi comunali:

Area - Settore - Servizio	A	B	B 3	C	D	S.G.
Area 1 Risorse Umane			1	3	1	
Area 2 Risorse Economiche			1	6	3	
Area 3 Direzione Generale				3	2	
Area 4 Attività Istituzionali		4	4	5	3	
Area 5 Edilizia e Urbanistica				3	2	
Area 6 Attività Sociali, Ed, Cu	1	6 + 1		3	9 + 1	
Area 7 Polizia Municipale				23	2	
Area 8 Qualità Urbana		1		3	3	
Area 9 Sviluppo Sostenibile				2	1	
Servizi Legali				2	1	
Servizi di Staff					2	
AA.PP. e SUAP				3	2	
Segretario Generale						1
<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>32</b>	<b>1</b>

Dati sul personale e retribuzioni al 31.12.2021 (ultimo conto trasmesso alla RGS)

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO –

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CCNL Funzioni Locali										
Categ. D	1	2	2	6		1	3	4	7	
Categ. C	1	4	8	15	1	1	4	4	8	0
Categ. B				14	0				6	1
Categ. A					1					0
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>1</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,03</b>	<b>0,07</b>	<b>0,11</b>	<b>0,38</b>	<b>0,03</b>	<b>0,03</b>	<b>0,08</b>	<b>0,09</b>	<b>0,23</b>	<b>0,01</b>

TABELLA 1.2. – RIPARTIZIONE DEGLI ORGANI DI VERTICE –

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Presidente del Consiglio				1						
Sindaco					1					
Assessori					2			0	2	
<b>Totale componenti organi politici</b>	0	0	0	1	3	0		0	2	0
<b>% sul totale complessivo</b>	0	0	0	0,17	0,50	0	0	00	0,34	0

TABELLA 1.3. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA –

Classi età Tipo Presenza	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno	2	6	12	35	2	55	2	7	8	21	1	39
Part Time >50%												
Part Time <50%												
<b>Totale</b>	2	6	12	35	2	55	2	7	8	21	1	39
<b>Totale %</b>	0,03	0,07	0,13	0,38	0,03		0,003	0,08	0,09	0,23	0,01	

TABELLA 1.4. – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE –

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
n. Cat. D Posizione Organizzativa	4	50%	4	50%	8	100%
Compensi posizione organizzativa	€ 80.621,00	50%	€ 80.659,00	50%	€ 161.280,00	100%
.....						
.....						
<b>Totale personale</b>						<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

TABELLA 1.5. – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE –

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	2	6	7		17	0,18%	1	2	3	13		19	0,21%
Tra 3 e 5 anni		2		22	2	26	0,28%	1	5	5	7	1	19	0,21%
Tra 5 e 10 anni		2	4			6	0,07%							
Superiore a 10 anni				6		6	0,07%				1		1	0,01%
<b>Totale</b>	2	6	10	35	2	55	100%	2	7	8	21	1	39	
<b>Totale %</b>	0,03	0,07	0,11	0,38	0,03			0,03	0,08	0,09	0,23	0,01		

TABELLA 1.6. – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO –

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Cat. D	€. 40.356,00		€. 40.356,00		€. 0	0%
Cat. C	€. 31.285,00		€. 31.285,00		€. 0	0%
Cat. B	€. 27.285,00		€. 27.285,00		€. 0	0%
Cat. A	€. 23.587,00		€. 23.587,00		€. 0	0%
<b>Totale personale</b>	55		39		€. 0	0%
<b>% sul personale complessivo</b>						

TABELLA 1.7. – PERSONALE CON P.O. SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO –

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	3	33%	4	45%	7	78%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Diploma scuola superiore	1	11%		11%	2	22%
<b>Totale personale</b>	4	45%	4	55%	9	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,04%</b>		<b>0,05%</b>		

TABELLA 1.8. – PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO –

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	14	0,15	1	0,01	15	0,16
Diploma di scuola superiore	22	0,24	15	0,16	37	0,40
Laurea	1	0,01	2	0,03	3	0,04
Laurea magistrale	16	0,17	19	0,21	35	0,38
Master di I livello	1	0,01	1	0,01	2	0,02
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	0,01	1	0,01
Totale personale	55	0,59	39	0,41	94	
% sul personale complessivo	0,59%		0,41%			100,00%

TABELLA 1.9. – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO –

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedure di reclutamento	7	47%	8	53%	15		3/2
<b>Totale personale</b>						<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

TABELLA 1.10. – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ–

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione		40	50	60	60				40	50	60	60		
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			2	1	1	4	0,05			5	1	1	7	0,08
Personale che fruisce di orari flessibili			4	1		5	0,06		1	6	1		8	0,09

Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>			6	2	1	9			1	11	2	1	15	
<b>Totale %</b>			0,07	0,03	0,01	0,10			0,01	0,12	0,03	0,01	0,16	

TABELLA 1.11. – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE –

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	327	23%	265	19%	592	34%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	308	22%	469	33%	777	63%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	0,1%	47	0,4%	50	2%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			14	0,1%	14	1%
<b>Totale</b>	638	45%	785	55%	1423	

TABELLA 1.12. – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ –

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)		10	10	32		52	22%		36	10			46	16%
Aggiornamento professionale			15	44		59	25%		27	48	34	12	121	43%
Competenze manageriali/Relazionali			4	4		8	3%		12	12	4		28	10%
Tematiche CUG										5			5	2%
Violenza di genere														
Altro (Obbligatoria Piano anticorruzione e trasparenza)	2	2	22	54	38	118	50%		14	16	38	14	82	29%
<b>Totale ore</b>	2	12	51	134	38	237	100%		89	91	76	26	282	100%
<b>Totale ore %</b>	1%	5%	21%	57%	16%	100%			31%	32%	27%	10%	100%	

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

## 2.1 VALORE PUBBLICO

L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. A tal fine, la misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'ente.

Per poter misurare e valutare la propria performance l'ente locale deve, per prima cosa, aver individuato i propri stakeholder (dall'inglese "to hold a stake", avere un interesse, detenere un diritto nei confronti di qualcosa) e conoscerne i bisogni. Il loro ruolo deriva dal fatto che, essendo portatori di bisogni, attese e conoscenze, possono fornire all'Amministrazione elementi essenziali e supportarla nella definizione delle proprie linee strategiche e degli obiettivi, nonché nella valutazione del risultato.

In relazione alla molteplicità di ambiti di intervento dell'Amministrazione comunale è evidente la presenza di una pluralità di portatori di interessi, molto differenziata e classificabile in vari modi. Gli stakeholder, infatti, possono essere suddivisi in varie macro-categorie:

1. soggetti pubblici: enti locali territoriali (Comuni, Province, Regioni, ecc.);
2. gruppi organizzati: sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, organi di stampa, associazioni varie (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi, ecc.);
3. cittadini intesi sia come singoli individui che come gruppi informali e, pertanto, non strutturati.

Un altro tipo di suddivisione può riguardare la relazione esistente tra il soggetto e l'ente, che porta ad individuare le seguenti tipologie:

1. la popolazione comunale: principale utente dei servizi comunali. Essa deve essere intesa sia a livello di singolo individuo che si rapporta con l'ente sia in forma associata (cooperative, imprese, società, ecc.). Tra i principali bisogni manifestati dai cittadini vi sono la necessità di politiche efficaci, rapidità e snellimento dell'azione amministrativa, orari di apertura degli uffici flessibili, ecc.;
2. i dipendenti comunali: affinché si possa lavorare in modo sereno e gratificante è necessario che siano chiari i ruoli e le competenze, siano bilanciati i carichi di lavoro e sia promosso un clima volto a favorire la crescita e la gratificazione professionale. I bisogni dei dipendenti riguardano tuttavia anche aspetti legati alla gestione della propria quotidianità, quali misure ed istituti che favoriscano la conciliazione tra carichi lavorativi e familiari.

Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria

programmazione strategica.

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

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

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

La Sezione Operativa (SeO), seconda parte del DUP/Nota di Aggiornamento, contiene invece la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione (triennio 2023/2025). La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'ente ed alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni.

In tale contesto, il Valore Pubblico, entrato recentemente in seno alla riforma della PA, può essere definito come l'incremento del benessere reale che si viene a creare presso la collettività.

Più in particolare, la legge 113/2021 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" ha introdotto numerose novità che pongono particolare rilievo all'armonizzazione dei processi di pianificazione e danno centralità alla definizione delle strategie dell'ente strumentali per la creazione di Valore Pubblico. L'ente pubblico, infatti, deve avere come punto di riferimento ultimo gli impatti prodotti sulla società al fine di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, erogando servizi adeguati ai loro bisogni e aspettative.

Creare "Valore Pubblico" significa aumentare il benessere dei cittadini, del personale e degli stakeholder sul territorio in senso ampio (c.d. impatti interni).

“Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”. Si riportano, di seguito, le principali categorie di indicatori di impatto:

- impatto sociale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- impatto economico: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- impatto ambientale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.

A tale riguardo, va sottolineato che l’ente può trovarsi dinanzi al c.d. “dilemma degli impatti”, ovvero a dover scegliere tra il privilegiare l’impatto sociale, quello economico e quello ambientale.

In particolare, il concetto di Valore Pubblico ha trovato una prima definizione nelle Linee Guida 2017-2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica e nella Relazione CNEL 2019 laddove le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come punto di equilibrio tra le categorie di impatto: “L’amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti” ovvero un “miglioramento del livello di benessere sociale ed economico (e ambientale)” (L.G. 1/2017, p. 9), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Suitable Development Goals dell’Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Nella programmazione del Comune di Ruvo di Puglia, la creazione di Valore Pubblico tende a promuovere il benessere sociale, ambientale, economico del territorio e, in particolare, il benessere diretto della popolazione residente, poggiandosi, primariamente, sugli obiettivi inseriti nella Sezione Strategica del Dup 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 28/03/2023 e della nota di aggiornamento al DUP 2023-2025 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28/04/2023 che a loro volta sono declinati sulla base delle Linee Programmatiche di mandato.

Ne consegue che il vero successo di una PA può essere espresso dalla capacità di migliorare il livello di benessere sia economico, sia sociale, sia ambientale percepito dai cittadini rispetto alle condizioni di



partenza delle politiche e dei servizi.

Il Valore Pubblico riguarda, pertanto, sia l'impatto esterno generato dalle Pubbliche Amministrazioni e diretto ai cittadini, utenti e stakeholder, sia le condizioni interne all'ente in termini di funzionamento organizzativo, realizzandosi, quindi, mediante una combinazione bilanciata tra economicità e socialità, con particolare attenzione al fattore ambientale ed alle modalità con cui la PA riesce a gestire le proprie risorse in modo efficiente ed efficace.

Anche per tale ragione, nel PIAO assume particolare rilevanza la tematica del Valore Pubblico inteso proprio come incremento del benessere economico, sociale, assistenziale ed ambientale.

Ne consegue che l'amministrazione crea Valore Pubblico quando le politiche e le azioni messe in campo per realizzarle contribuiscono ad aumentare il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della società e del territorio in cui l'amministrazione opera.

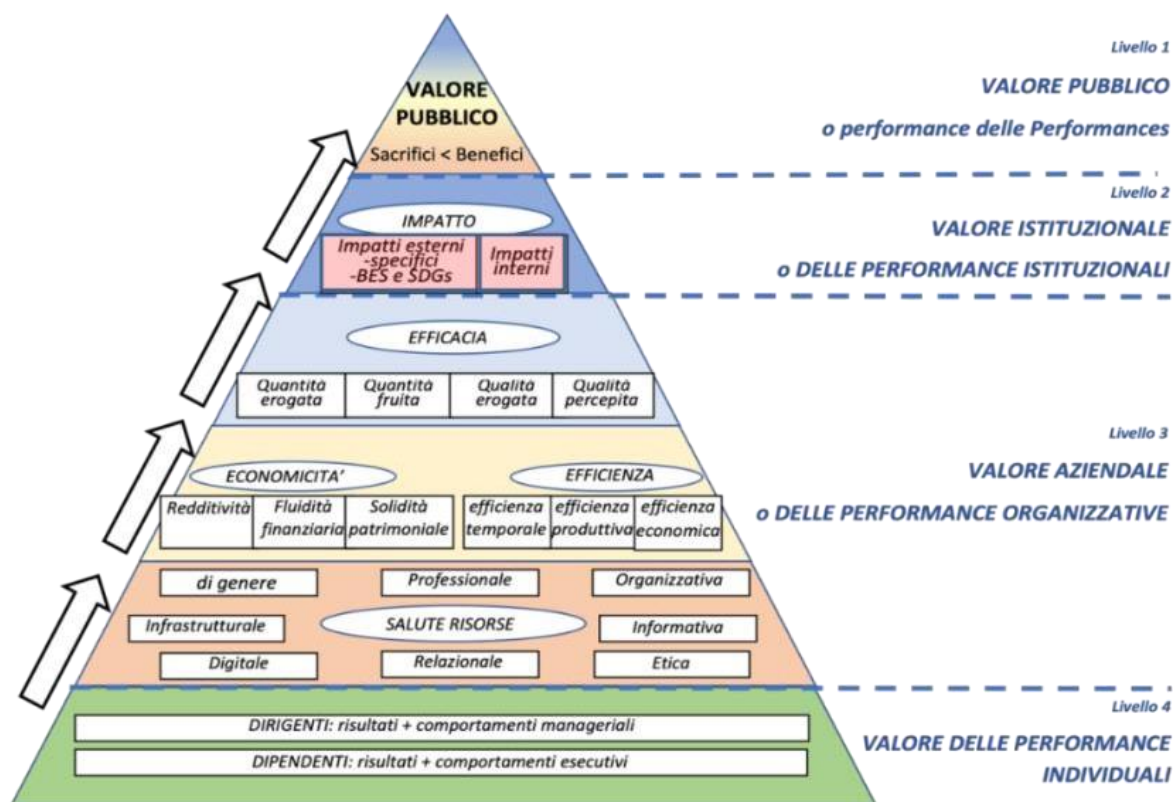
Tale finalità deve rappresentare la guida per tutti i livelli di programmazione dell'ente, a partire dalla definizione degli obiettivi strategici che individuano le finalità dell'azione pubblica e le risorse destinate a ciascuna di esse, in modo da permettere la realizzazione delle priorità politiche di intervento, dirigendole alla produzione di un risultato comune in termini di valore aggiunto per la società.

La Mission istituzionale della Pubblica Amministrazione è quella di conseguire il soddisfacimento dei bisogni della collettività. Per far sì che ciò si realizzi è necessario coordinare i fattori produttivi di cui la Pubblica Amministrazione dispone: risorse finanziarie, risorse umane e risorse tecnologiche, al fine di dare concretezza agli obiettivi strategici.

Il Comune di Ruvo di Puglia traduce, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico dell'ente, evidenziando le interrelazioni tra i diversi obiettivi e le diverse azioni definite negli strumenti programmatici raccolti dal PIAO ed il loro concorso sinergico alla creazione di Valore Pubblico a favore degli stakeholders.

Al fine di individuare una metodologia per il contenuto relativo al Valore Pubblico, si è operata una selezione degli obiettivi del DUP 2023-25 ritenuti di Valore Pubblico in quanto in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione.

Pertanto, la selezione effettuata ha individuato, per ogni Area, i diversi obiettivi identificabili quali obiettivi di Valore Pubblico come riportati nella colonna "Sezione Strategica" nel documento che costituisce l'allegato A del presente Piano.



fonte: [www.forumpa.it](http://www.forumpa.it) a cura del prof. Enrico Deidda Gagliardo -commissione tecnica nazionale performance-

## 2.2 SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

L'obiettivo fondamentale dell'amministrazione è rappresentato dalla trasparenza dell'attività amministrativa, perseguita dalla totalità degli uffici e dai rispettivi direttori.

Il principio di trasparenza deve essere inteso come accessibilità totale delle informazioni relative all'organizzazione e all'attività delle pubbliche amministrazioni, al fine di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo per operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è, inoltre, strettamente correlata con la semplificazione, la digitalizzazione e l'informatizzazione.

Il decreto legislativo 82/2005 - Codice dell'Amministrazione digitale (CAD), come da ultimo modificato dalla Legge n. 120/2020 di conversione del D.Lgs. 76/2020 (Decreto Semplificazioni), è sempre più improntato a principi di semplificazione normativa ed amministrativa dei rapporti tra cittadini e pubblica amministrazione in un'ottica di diffusione della cultura digitale dei cittadini e delle imprese e di incremento della digitalizzazione dei servizi pubblici.

In particolare:

- ai sensi dell'art. 64 bis co. 1 quater del CAD, introdotto con le innovazioni normative di cui sopra, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di rendere fruibili tutti i loro servizi anche in modalità digitale e di avviare i relativi progetti di trasformazione digitale;
- l'articolo 17 del CAD prevede, inoltre, che le pubbliche amministrazioni assicurino "l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo in coerenza con le Linee guida". A tale scopo, ciascuna amministrazione deve affidare "a un unico ufficio dirigenziale generale, fermo restando il numero complessivo di tali uffici, la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità". Al vertice di tale ufficio è posto il Responsabile per la transizione digitale (RTD) che deve essere dotato di "adeguate competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali";
- nelle amministrazioni prive di posizioni dirigenziali, le funzioni per la transizione digitale possono essere affidate ad un dipendente in posizione apicale o già titolare di posizione organizzativa in possesso di adeguate competenze tecnologiche e di informatica giuridica.

Il comune di Ruvo di Puglia con deliberazione della Giunta Comunale n. 12/2021 del 13.01.2021 ha istituito l'Ufficio per la transizione digitale e nominato il Responsabile per la transizione digitale (RTD).

L'ufficio per la transizione digitale è chiamato a svolgere i compiti seguenti:

- coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;
- indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività;
- accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità;
- analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione

amministrativa;

- cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione;
- indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- promozione delle iniziative attinenti l'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;
- pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

Il comune di Ruvo di Puglia, conformemente al Piano Triennale per l'Informatica, ha adottato una fase di procedure tese alla semplificazione e reingegnerizzazione, previa adeguata formazione sia del personale interno che degli utenti esterni, allo scopo di migliorare e semplificare l'accessibilità alle strumentazioni informatiche e ai servizi resi dai cittadini.

Per il raggiungimento di tali obiettivi il comune di Ruvo di Puglia ha avviato la candidatura per alcuni progetti di digitalizzazione finanziati con misure del PNRR, che si riportano qui di seguito:

entrata	41120	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3 - MITD "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" CUP I51F22000080006 (SP.22200)	72.840,00
spesa	22200	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3 MITD "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA" CUP I51F22000080006 (ENT. 41120)	72.840,00

ESPERIENZA CITTADINNO - NATIVO			AREA 3
entrata	41000	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.1 - MITD "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" CUP I51F22000260006 (SP. 22000)	280.932,00
spesa	22000	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.1 MITD "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI" CUP I51F22000260006 (ENT. 41000)	280.932,00

APP IO - NATIVO			AREA 3
entrata	41100	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3. MITD "ADOZIONE APP IO" CUP I51F22000070006 (SP. 22100)	36.400,00
spesa	22100	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4.3 MITD "ADOZIONE APP IO" CUP I51F22000070006 (ENT. 41100)	36.400,00

CLOUD - NATIVO			AREA 3
entrata	2011	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.2 - MITD "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI" - CUP I51C22001530006 (SP. 1210)	252.118,00
spesa	1210	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.2 MITD "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI" - CUP I51C22001530006 (ENT. 2011)	252.118,00

NOTIFICHE DIGITALI			AREA 3
entrata	23140	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4 - PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI - CUP I51F22003010006 (SP. 1730)	59.966,00
spesa	1730	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4 - PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI - CUP I51F22003010006 (ENTR. 23140)	59.966,00

SPID-CIE			AREA 3
entrata	23150	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4 - ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE - SPID CIE - CUP I51F22003920006 (SP. 1731)	14.000,00
spesa	1731	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.4 - ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITA' DIGITALE - SPID CIE - CUP I51F22003920006 (ENTR. 23150)	14.000,00

PDND			AREA 3
entrata	23160	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.3.1 - PIATTAFORMA NAZIONALE DIGITALE DATI (PDND) - CUP I51F22005160006 (SP. 1732)	30.515,00
spesa	1732	PNRR - MIS. 1 COMP. 1 INV. 1.3.1 - PIATTAFORMA NAZIONALE DIGITALE DATI (PDND) - CUP I51F22005160006 (ENTR. 23160)	30.515,00

## 2.3 PERFORMANCE

Fra gli strumenti di promozione e sviluppo del Valore Pubblico, particolare rilievo è assunto dalla pianificazione della performance, intesa proprio come capacità di realizzare detto Valore Pubblico, nella prospettiva integrata di obiettivi strategici e di obiettivi gestionali.

Si tratta di uno strumento finalizzato alla realizzazione di obiettivi di breve e medio periodo che attiva le risorse organizzative e umane dell'ente con l'impiego di risorse economiche a declinazione diretta di quanto esposto nella sezione relativa al Valore Pubblico.

In particolare, l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 dispone che nel PIAO siano evidenziati gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi definiti dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni", il quale introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, definisce le fasi in cui articolare il ciclo della performance nonché i meccanismi per la valutazione della prestazione resa, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

Con tale norma si mira ad incrementare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa mediante un progressivo miglioramento delle prestazioni rese dalle Pubbliche Amministrazioni. Il ciclo della performance ha, dunque, l'obiettivo di connettere il management con la misurazione e la valutazione delle performance dell'ente.

Pertanto, la sezione del PIAO relativa al Piano della Performance deve essere redatta in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individuando gli obiettivi dell'ente, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai Direttori ed i relativi indicatori.

Il Piano della Performance è il documento che dà avvio al ciclo della performance ed articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

All'interno di tale documento, con orizzonte temporale triennale ma aggiornato con cadenza annuale, sono infatti definiti gli obiettivi che l'amministrazione ritiene prioritari ed intende perseguire nel periodo di riferimento e sono individuati gli indicatori che consentono, al termine di ogni anno e pertanto a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello della prestazione resa dall'ente.

Per ogni obiettivo sono definiti, in modo puntuale, la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne il grado di

conseguimento.

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

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

Il presupposto di partenza è che la Mission di un’Amministrazione Pubblica sia quella di rispondere alle necessità espresse dalla collettività di riferimento. In particolare il Comune di Ruvo di Puglia, ente locale autonomo, cura gli interessi della propria comunità e ne promuove lo sviluppo operando sulla base della propria autonomia e nel rispetto della normativa vigente.

In tal senso l’efficienza è indubbiamente connessa alla capacità di realizzare il migliore risultato possibile in relazione alle risorse disponibili, mentre l’efficacia rappresenta la capacità da parte dell’Amministrazione di fornire reale e adeguata risposta ai bisogni dei cittadini-utenti di riferimento, mediante il conseguimento degli obiettivi strategici definiti in fase di programmazione.

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

- individuazione degli obiettivi da perseguire, con definizione dei valori attesi di risultato e relativi indicatori per la valutazione, e loro assegnazione ai Direttori responsabili; gli obiettivi devono essere specifici, misurabili con chiarezza, riferibili ad un arco temporale determinato e, soprattutto, correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- assegnazione, per ogni obiettivo individuato, delle risorse umane (come riportate per singola Area in calce alle schede degli obiettivi all. A) e finanziarie come da Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 08/05/2023 e successive modifiche;

- monitoraggio costante in corso d'anno con attuazione degli eventuali correttivi che si rendessero necessari;
- misurazione e valutazione della performance resa sia a livello organizzativo che individuale; la valutazione è effettuata, per ovvie ragioni, a consuntivo; in itinere è prevista un'attività di monitoraggio che consiste nel confronto periodico e sistematico dei dati rilevati in corso d'opera e delle fasi definite per ogni obiettivo;
- utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati conseguiti a tutti i portatori di interessi (organi di indirizzo politico-amministrativo, gruppi di interesse, utenti, ecc.).

La corretta applicazione delle fasi previste dal ciclo di gestione della performance consente ad un'amministrazione di identificare le proprie priorità, razionalizzare le scelte e l'utilizzo delle risorse, rafforzare i processi di controllo e migliorare le proprie prestazioni.

Il Piano della Performance, documento strategico che dà avvio al ciclo della performance, costituisce lo strumento funzionale per connettere la conduzione politico-amministrativa di mandato alla conduzione esecutiva della direzione. Dal complesso delle attività svolte dall'ente si selezionano gli obiettivi di performance annuali, in coerenza con la programmazione strategica triennale, da attuarsi nei modi e nei tempi prefissati, avvalendosi della struttura organizzativa. L'operato di cui si deve dare conto comporta un corretto impiego di risorse umane, strumentali e finanziarie.

Adottato in attuazione della Legge n. 124/2015 (c.d. "Decreto Madia"), il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", ha modificato il sistema di misurazione delle performance, ponendo in capo agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) nuovi poteri e capacità di iniziativa per il miglioramento della valutazione, con riflessi sull'organizzazione amministrativa.

Con decreto sindacale n. 12375 del 13.06.2022 il Sindaco del Comune di Ruvo di Puglia ha nominato il Nucleo di Valutazione che risulta così composto:

- dott.ssa Antonella Tampoia - Segretario Generale, Presidente;
- dott. Felice Abbracciavento - Componente esperto esterno;
- dott. Michele De Chirico - Componente esperto esterno.

La valutazione della performance individuale dei direttori è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per un più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

L'eventuale valutazione negativa della performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità direttoriale ed anche ai fini disciplinari, laddove è previsto che scatta il licenziamento se, per tre anni di seguito, un dipendente consegue una valutazione negativa.

Ogni amministrazione è, inoltre, tenuta a valutare la performance nel suo complesso, delle singole unità



operative in cui si articola e dei singoli dipendenti che, oltre agli obiettivi specifici dell'ente, devono raggiungere gli obiettivi generali, vale a dire priorità coerenti, in termini di attività, con la politica nazionale e che sono definiti a livello centrale, tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza. In tale contesto, il Nucleo di Valutazione assume un ruolo attivo nel segnalare eventuali necessità di correttivi rispetto agli obiettivi programmati, anche a seguito delle risultanze dei controlli interni, con poteripropri di indagine e di accesso agli atti.

Per la stesura e la definizione dei contenuti del Piano della performance sono pertanto state seguite le seguenti fasi logiche: definizione delle priorità politiche, analisi del contesto esterno ed interno, definizione degli obiettivi di performance, sia trasversali (destinati a più aree) che di singola struttura (destinati ad una singola area), con relativi indicatori e risultati attesi.

Ogni Direttore assegnatario di obiettivo organizza, in piena autonomia e in collaborazione con la propria struttura, le attività volte al conseguimento del risultato assegnato avendo cura, a risultati conseguiti, di assestare la performance propria e della struttura sui nuovi livelli raggiunti.

A conclusione del ciclo, il risultato raggiunto sarà valutato mediante l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance concordato dall'amministrazione comunale con le Organizzazioni Sindacali. La normativa vigente, infatti, non impone "dall'alto" alle Pubbliche Amministrazioni un sistema standardizzato di valutazione, ma lascia loro la libertà di definirne uno commisurato alla propria realtà interna ed esterna e, pertanto, maggiormente rispondente alle finalità perseguite.

Affinché la valutazione sia efficace è necessario che obiettivi e relativi indicatori siano individuati e organizzati in modo tale da consentire una rappresentazione chiara del risultato atteso (a monte) e di quello effettivamente conseguito (a valle).

L'intento è quello di diffondere una cultura del risultato conseguito secondo criteri di efficienza ed efficacia.

In tal senso, la componente dirigenziale delle Amministrazioni diviene direttamente responsabile sia del raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia del controllo sulla prestazione resa della propria struttura organizzativa. Al Responsabile della struttura spetta, infatti, il compito di condividere con i propri collaboratori l'obiettivo e la strategia individuata per il suo conseguimento e di articolare l'attività valorizzando le competenze professionali del personale assegnato ed ottimizzando l'utilizzo delle risorse economiche a disposizione. Il Direttore sarà valutato non solo per la propria performance individuale, ma anche in relazione alle competenze relazionali, organizzative e decisionali messe in campo nella realizzazione dei compiti affidati, alla capacità di fare squadra, di individuare e risolvere problemi, al grado di autonomia e alla capacità di iniziativa e gestione della comunicazione all'interno del gruppo (performance organizzativa).

Il Piano della Performance 2023-2025, elaborato in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa

vigente a cura del Segretario Generale dell'ente, è stato pertanto predisposto in coerenza con i contenuti del DUP 2023-2025 approvato con Deliberazione C.C. n. 6 del 28/03/2023 e alla nota di aggiornamento approvata con Deliberazione di C.C. n. 26 del 28/04/2023 unitamente al bilancio di previsione 2023-2025 approvato con Deliberazione C.C. n. 33 del 28/04/2023, ed identificano le azioni e le modalità realizzative che le strutture dell'ente attuano nel corso della gestione.

Gli obiettivi individuati dal Piano della Performance 2023-2025, concordati con i Direttori, sono stati definiti in coerenza con i documenti di programmazione dell'ente e preventivamente condivisi con il Nucleo di Valutazione.

La presente sottosezione costituisce, quindi, il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs n. 150/2009, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Ruvo di Puglia.

In particolare, con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 30/01/2023 è stato dato avvio al ciclo di gestione della Performance 2023 e all'assegnazione provvisoria degli obiettivi di gestione e in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Per quanto concerne il contenuto del Piano della Performance 2023-2025 ovvero la pianificazione operata per l'anno 2023, con proiezione triennale, relativamente alle dimensioni organizzative e a quelle individuali (obiettivi di funzione), il documento costituisce l'allegato B del presente Piano.

#### **2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

La sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" che accoglie il Piano Triennale di prevenzione della corruzione, elaborato dal R.P.C.T., adeguato agli orientamenti di semplificazione ANAC del 2 febbraio 2022 e al PNA 2022 approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023 costituisce l'allegato C del presente Piano.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

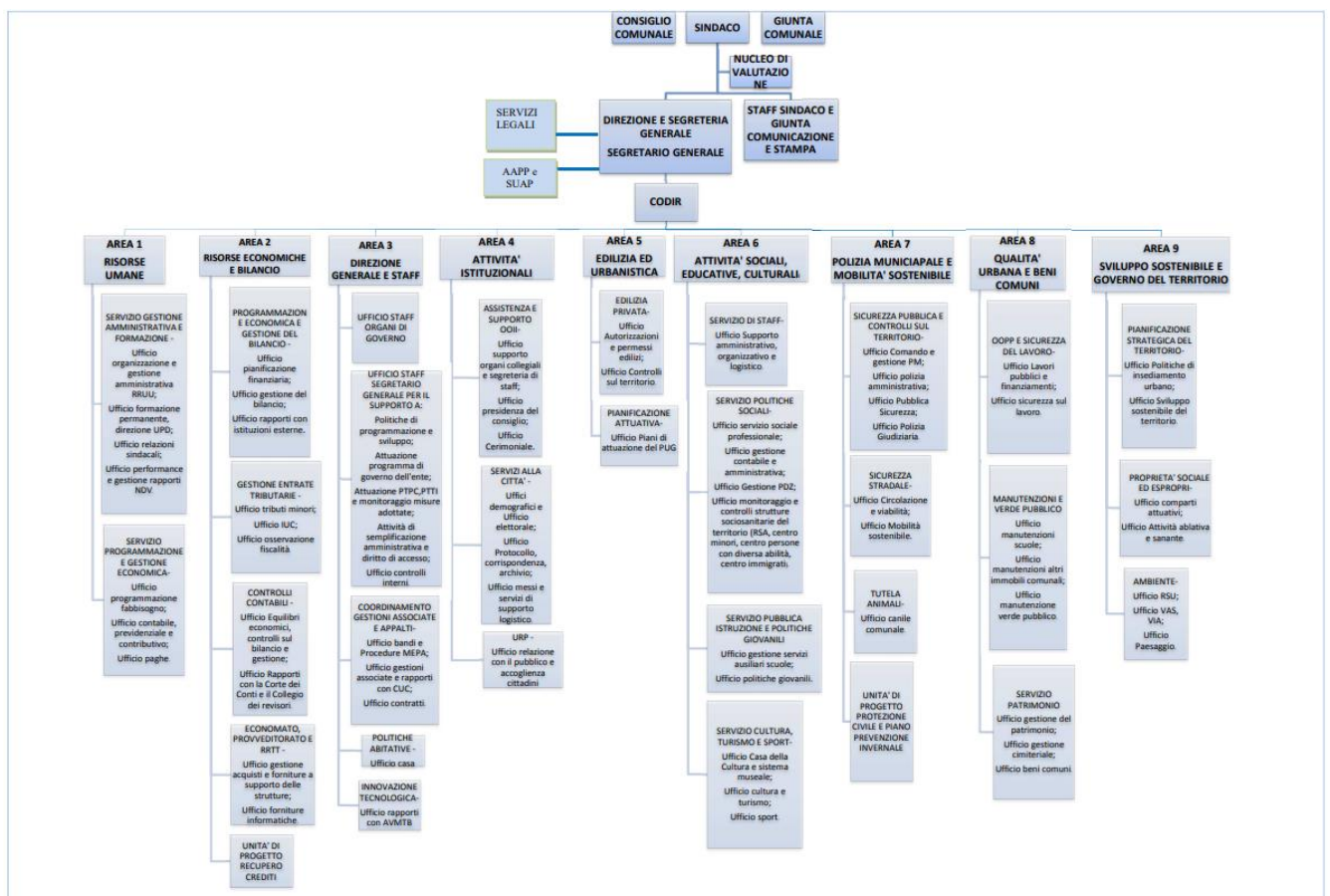
### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Di seguito si illustrano le principali caratteristiche dell'amministrazione comunale e del suo personale.

Informazioni di dettaglio relativamente all'articolazione degli uffici, al funzionamento degli stessi così come all'attività dell'ente ed ai vigenti Statuti e Regolamenti comunali possono essere reperite sul sito internet istituzionale <https://www.comune.ruvodipuglia.ba.it/>, costantemente aggiornato a cura del personale comunale.

Più in particolare, l'organizzazione interna dell'ente è schematizzata nell'organigramma sotto indicato, frutto della ridefinizione, a seguito dell'attività di soppressione delle aree dirigenziali e delle relative competenze di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 39/2014, dell'assetto organizzativo delle aree e dei servizi di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 86 del 30.03.2017, successivamente modificata dalla deliberazione della Giunta comunale n. 138 del 24.05.2017.

Con le citate deliberazioni è stato approvato un modello organizzativo articolato in nove Aree direttoriali. Rispetto all'assetto precedente, pertanto, è stata soppressa l'articolazione della struttura dirigenziale ed è stata istituita quella dei Direttori.



## 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

### Riferimenti normativi

La legge n. 81/2017 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile inteso, ai sensi dell’art. 18, come la “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all’interno delle pubbliche amministrazioni dato che le esigenze di gestione e contenimento dell’emergenza sanitaria hanno potenziato e, talvolta imposto, il ricorso allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge n. 81/2017.

L’emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione e all’introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dall’art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77. In base al citato art. 263 “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che i dipendenti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In seguito, l’art. 263 in esame è stato modificato dall’art. 11-bis del D.L. n. 52/2021 stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti e, in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano.

Successivamente il DPR 81/2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” sopprime gli adempimenti connessi al POLA che viene totalmente riassorbito nel PIAO prevedendo la totale assenza, nella nuova disciplina del lavoro agile scaturente dalle norme di attuazione dell’art. 6 del D.L. 80/2021, di qualsiasi riferimento a soglie minime di lavoratori da collocare in lavoro agile. Tali soglie non sono più sussistenti nemmeno come sanzione per la mancata regolamentazione dello stesso.

Nel nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021, firmato il 16 novembre 2022, con l’introduzione del Titolo VI, rubricato “Lavoro a distanza”, il legislatore ha inteso affidare alla contrattazione collettiva la disciplina del lavoro a distanza che si articola in lavoro da remoto e lavoro agile (l. n. 81/2017), per la prima volta regolato in un contratto collettivo del pubblico impiego. Nello specifico, gli articoli che vanno dal 63 al 70 del nuovo CCNL definiscono un quadro di regole chiare, valido per ogni amministrazione del comparto Funzioni Locali.

Il lavoro agile, puntando sull’orientamento ai risultati e sull’autonomia e responsabilità dei lavoratori, è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

### **L’attuazione del Lavoro Agile nel Comune di Ruvo Di Puglia**

L’approccio proposto è quello di un’applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all’amministrazione che deve elaborare un programma di sviluppo nell’arco temporale di un triennio, promuovendo la nuova modalità di prestazione di lavoro, perseguendo l’obiettivo di incrementare la competitività e la produttività, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per l’attuazione del lavoro agile importante è determinare le condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa ed il potere direttivo del datore di lavoro individuando, in particolare, nel contratto individuale di lavoro gli obiettivi e la valutazione dei risultati, gli strumenti utilizzati dal lavoratore, i tempi di riposo del lavoratore e le eventuali misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il Comune di Ruvo di Puglia, nel corso dell’anno 2023, intende continuare a sperimentare l’applicazione del lavoro agile di cui al Titolo VI “Lavoro a distanza” del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Tale nuova modalità di lavoro è inserita nel processo di innovazione dell’organizzazione del lavoro, allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell’azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolazione dei tempi di vita e di lavoro.

Su tali basi si è sviluppato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), redatto secondo quanto

previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n. 34/2020, di modifica dell'art. 14, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, modificato dell'art. 1 del D.L. n. 56/2021 e secondo le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PP.AA., ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

Il P.O.L.A. potrà essere adeguato a seguito dell'emanazione di ulteriori misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso l'adozione di ulteriori strumenti anche contrattuali.

In conclusione, per quanto concerne il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2023-2025 del Comune di Ruvo di Puglia, il documento costituisce l'allegato D del presente Piano.

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Il piano triennale di fabbisogno rappresenta un vero punto cruciale nell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

La giusta allocazione del personale dipendente e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione permette di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico.

Il Comune di Ruvo di Puglia, nell'attuazione della programmazione delle risorse umane, ha tenuto conto della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, della strategia di copertura del fabbisogno, della formazione del personale e del piano delle azioni positive.

In particolare, il piano triennale di fabbisogno definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023-2025, sulla base dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - G.U. 27.7.2018) e tenuto conto dei contenuti del DUP 2023-2025 e degli esiti della ricognizione annuale del personale.

Alla luce di quanto sopra, nel programmare i fabbisogni di personale si è giunti ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio più le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa dell'ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

È stata attuata la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 finalizzata alla rilevazione dei fabbisogni al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie, sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP, per ciascuna annualità di riferimento e nel Piano della Performance, nonché alla rilevazione di eventuali eccedenze di personale.

Il quadro legislativo di riferimento è in rapida e continua evoluzione.

L'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni.

La normativa sopra citata introduce per i Comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti; anche le procedure di mobilità soggiacciono al principio di sostenibilità finanziaria della spesa.

Con decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica, adottato il 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stata definita la disciplina di dettaglio per la quantificazione delle capacità assunzionali, chiarendo, tra l'altro, al comma 2 dell'art. 1 che le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il presente Piano tiene conto, inoltre, della circolare del Ministero per la P.A., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Con la pubblicazione sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, è divenuta ufficiale e, quindi, pienamente operativa la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019.

Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 come convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto, tra l'altro, novità significative in materia di mobilità di personale tra pubbliche amministrazioni, consentendo in presenza di determinati presupposti l'accelerazione e la semplificazione del relativo iter procedurale.

Il decreto "Milleproroghe" (D.L. 49 del 28 febbraio 2022, convertito con legge n. 15 del 25 febbraio 2022) ha prorogato il termine per la stabilizzazione dei precari fino al 31 dicembre 2023, prevedendo all'art. 1, comma 3 bis, che "All'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le parole: "31

dicembre 2022” sono sostituite dalle seguenti: “31 dicembre 2023”.

Pertanto, il nuovo comma 1 dell’art. 20 della Legge Madia ha assunto la seguente formulazione: “Le Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con il Piano Triennale dei Fabbisogni di cui all’articolo 6, comma 2, e con l’indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l’amministrazione che procede all’assunzione o, in caso di Amministrazioni Comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le Amministrazioni con servizi associati;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso Amministrazioni Pubbliche diverse da quella che procede all’assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell’amministrazione di cui alla lettera a) che procede all’assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni”.

Con riferimento allo svolgimento delle procedure concorsuali è opportuno mettere in evidenza che tale svolgimento, dall’anno 2020, ha subito rilevanti rallentamenti a seguito della normativa straordinaria introdotta per fronteggiare l’emergenza epidemiologica da Covid-19 dichiarata con delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 e successive proroghe sino al 31.03.2022.

In attuazione della suddetta legislazione emergenziale, il Comune di Ruvo di Puglia ha adottato, in conformità all’ultimo “Protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici” emanato con ordinanza del Ministro della Salute il 25.05.2022, le misure organizzative relative alle procedure concorsuali definite per ciascun concorso mediante un piano operativo specifico della singola procedura concorsuale, pubblicato e successivamente comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le misure previste da tale protocollo per lo svolgimento dei concorsi pubblici sono cessate il 31.12.2022.

Per quanto concerne il contenuto del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale il documento costituisce l’allegato E del presente Piano.

### **3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La Formazione, integrandosi sempre di più nei processi organizzativi, rappresenta uno strumento strategico che favorisce il rendimento operativo e l’ottimizzazione dei processi produttivi che nell’ente locale si concretizza in un miglioramento dell’offerta dei servizi e quindi in Valore Pubblico.

Il Piano della Formazione ha le seguenti finalità: l’aggiornamento delle rispettive abilità, in primis, e l’ampliamento delle competenze dei dipendenti, considerando quel processo di trasformazione dell’ente



determinato, innanzitutto, dallo smart working e dalla digitalizzazione; infine, nel momento in cui si attueranno nuove assunzioni, la formazione sarà finalizzata alla preparazione del nuovo personale.

Il Servizio Risorse Umane del Comune di Ruvo di Puglia pianifica e programma l'offerta formativa per il personale dell'ente con gli strumenti del Piano triennale ed annuale.

Il "Piano di Formazione Triennale" presenta le linee di indirizzo e le aree di intervento formativo prioritarie per il triennio 2023-2025 per il personale dipendente del Comune di Ruvo di Puglia e viene aggiornato annualmente, integrando eventuali nuovi orientamenti e/o indirizzi strategici elaborati dall'amministrazione.

Per la redazione del Piano triennale 2023 - 2025 si sono considerate tre variabili: gli elementi del contesto nazionale e locale, i riferimenti normativi nazionali, i documenti strategici dell'ente ed i risultati derivanti dalla realizzazione dei piani precedenti. In particolare, si fa riferimento:

- al Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);
- al "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita ed aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale";
- al Documento Unico di Programmazione del Comune di Ruvo di Puglia.

Gli orientamenti di fondo del Piano 2023-2025 sono:

- organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che fornisce un'articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare ed il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;
- progettare, programmare ed organizzare l'offerta formativa con riferimento sia allo sviluppo delle competenze necessarie per il cambiamento e l'innovazione nell'ente che agli obiettivi dell'ente;
- accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare i percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti (Anci ecc).

Gli obiettivi strategici del Piano 2023-2025 sono:

- sviluppare le competenze trasversali per il personale dipendente;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali per poter migliorare i servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i Direttori ed i funzionari responsabili di servizi;
- sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate alle Aree/Direzioni/Settori;
- sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2023-2025;
- supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata oltre alla formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività.

Gli interventi formativi per l'anno 2023 fanno riferimento, invece, alla programmazione delle attività formative previste per l'annualità di riferimento, considerate le risorse disponibili a bilancio al cap. 340/00 per il personale dipendente ed al cap. 341/00 per il Segretario generale, capitoli dedicati alla formazione interna ed esterna.

Per quanto attiene alla pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, considerato che il tema della formazione del capitale umano costituisce, oggi, il fulcro del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, particolare rilievo assume la recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

In particolare, secondo il Ministro Zangrillo, per poter mantenere un'organizzazione amministrativa al passo con i tempi, è necessario investire nelle competenze del personale attraverso una formazione adeguata.

Tale formazione non consiste solo nell'acquisizione di conoscenze tecnologiche ma soprattutto in un vero processo di aggiornamento continuo che permetta ai dipendenti pubblici di affrontare le nuove sfide dell'innovazione in modo completamente efficace.

Questo, a sua volta, garantirà che la Pubblica Amministrazione continui a guidare il Paese verso una crescita e uno sviluppo sostenibili.

Nello specifico, la direttiva prevede che entro il 30 giugno di quest'anno, le amministrazioni pubbliche che non hanno ancora aderito al progetto "Syllabus" debbano farlo e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano formazione digitale al 30% del personale e, poi, al 55% entro il 2024 e al 75% entro il 2025.

La direttiva introduce, inoltre, un nuovo approccio per la formazione in base al quale la stessa è sia un

diritto che un dovere per i dipendenti e un investimento per le amministrazioni pubbliche, non un costo, confermando l'impegno del governo nel potenziare il "capitale umano" della Pubblica Amministrazione.

Si mette in evidenza, a tale riguardo, che la formazione del personale deve essere inserita nei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche e coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, confluendo nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO – Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3. Piano Triennale dei fabbisogni del personale).

Inoltre, l'art. 55 *"Destinatari e processi della formazione"* del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, stabilisce che *"Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche"*.

La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi scelti ed il completamento degli stessi è valutata positivamente nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance.

Il raggiungimento dei suddetti obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva, inoltre, in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.

Pertanto, le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", almeno 24 ore di formazione all'anno, con l'obiettivo di dedicare almeno tre giornate lavorative all'accrescimento delle competenze.

Si sottolinea che l'attuazione della citata Direttiva riguarda tutti i Direttori ai quali, tra i vari compiti, è affidato il compito di gestire le risorse umane promuovendo lo sviluppo e la crescita dei singoli dipendenti.

In tale contesto, proprio la promozione della formazione e della partecipazione attiva dei dipendenti ai percorsi formativi costituisce un obiettivo di performance dei Direttori stessi.

Il documento costituisce l'allegato F del presente Piano.

### **3.5 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Piano di Azioni Positive è l'atto di programma che indica gli strumenti tesi a riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, al fine di promuovere ed attuare i principi di parità e pari opportunità tesi alla rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla

disabilità, alla religione o alla lingua.

Il Piano di Azioni Positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove esista un divario fra generi o siano sottorappresentate.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola dell'uguaglianza sostanziale. Esse sono, pertanto, interventi e misure specifiche che consentono di rendere effettiva e completa la parità, poiché mirano a compensare particolari svantaggi e condizioni sfavorevoli che si realizzano sul lavoro.

Gli obiettivi generali del presente Piano sono:

- promuovere la qualità del lavoro;
- rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per facilitare i percorsi di carriera e garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali e del mobbing nel luogo di lavoro;
- promuovere azioni che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, mediante l'utilizzo di forme di lavoro flessibile;
- promuovere le azioni finalizzate alla tutela della maternità e paternità.

Le pari opportunità trovano disciplina nella legislazione afferente il lavoro pubblico con il D.Lgs. n. 29/1993, il cui art. 61 era dedicato a questa materia.

Con alcune modifiche, apportate dal D.Lgs. n. 546/1993 e poi dai D.Lgs. n. 80 e n. 387 del 1998, il decreto sul pubblico impiego ha imposto alle P.A. una serie di azioni, quali:

- la riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- l'obbligo di adattare i regolamenti per assicurare le pari opportunità sul lavoro;
- la garanzia di partecipazione delle donne ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale;
- la possibilità di finanziare programmi di azioni positive e l'attività di Comitati per le pari opportunità.

Nella trasposizione che del D.Lgs. n. 29/1993 si è avuta, tramite il D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla legge n.183/2010, il panorama dei principi in materia di pari opportunità relativi al lavoro presso le P.A. è ora costituito dai seguenti riferimenti:

- art. 1, comma 1, lett. c), relativo alle finalità del decreto;
- art. 7, comma 1, in base al quale le P.A. garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro;

- art. 19, commi 4-bis e 5-ter che invocano le pari opportunità nel conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali;
- art. 35, comma 3, lett. c), secondo cui le procedure di reclutamento si conformano al principio di “rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori”;
- art. 45, comma 2, che assicura a tutti i dipendenti “Parità di trattamento contrattuale”;
- art. 57, espressamente dedicato alle pari opportunità.

Quest’ultimo articolo prevede che le P.A., al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Funzione pubblica; garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle Amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati pari opportunità (ora CUG) nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio. Inoltre, prevede che le P.A. adottino tutte le misure per attuare le direttive dell’Unione Europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sempre ai sensi dell’art. 57, come integrato dalla L. n. 183/2010, le P.A. costituiscono al proprio interno il “Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, ha composizione paritetica ed è formato dai componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. 165/2001 e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione.

La legislazione nazionale in merito al Piano delle azioni positive si è articolata come di seguito si descrive.

L’art. 2 comma 6 della Legge n. 125/1991 prevedeva che, entro un anno dalla data di entrata in vigore della stessa legge, le Pubbliche Amministrazioni adottassero piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impedivano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni non hanno trovato immediata applicazione per due principali motivazioni:

- impossibilità di accedere a finanziamenti esterni;
- assenza di una sanzione in caso di non applicazione della disposizione normativa.

Con la riforma intervenuta con il D.Lgs. 196/2000, le Pubbliche Amministrazioni:

- sono obbligate all'attuazione dei piani triennali delle azioni positive dato che il mancato adempimento prevede il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- possono ricorrere a finanziamenti esterni all'ente;
- devono motivare quando, in caso di assunzioni fra candidati con analoga qualifica e preparazione professionale, in situazione di sottorappresentazione venga scelto il candidato appartenente alla categoria già ben rappresentata.

In seguito, il Decreto Legislativo n. 198/2006, come modificato dal D.Lgs. 5/2010 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", ha riunito e coordinato tra loro le disposizioni allora vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, abrogando la L. 125/1991 (ad eccezione dell'art.11) ed il D.Lgs. n. 196/2000 (ad eccezione dell'art. 10 c. 4).

A norma dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 i Comuni, sentite le organizzazioni sindacali ammesse alla sottoscrizione dei contratti decentrati e le rappresentanze sindacali unitarie e sentiti, altresì, il CUG e la Consigliera di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Gli ultimi interventi normativi in tema di pari opportunità e mobbing sono stati il D.Lgs. n. 5/2010 che ha modificato il D.Lgs. 198/2006 e la L. 183/2010 che, all'art. 21 rubricato "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", apporta modifiche ed integrazioni agli artt. 1, 7, 57 del D.Lgs. 165/2001, in particolare prevedendo la sostituzione dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con un unico organismo (CUG) che assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono loro.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con Direttiva del 04.03.2011, ha poi dettato le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG e sulle sue competenze, anche in tema di Azioni Positive.

Da ultimo, il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 23 novembre 2017, ha emanato il "Piano strategico

sulla violenza maschile sulle donne” prevedendo non solo una serie di azioni tese alla repressione dei reati ma incentivando le attività di educazione e formazione nei luoghi di lavoro.

Nonostante la normativa prodotta in materia, l’uguaglianza di genere non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione nei luoghi di lavoro.

Pertanto, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, nella seduta del 26.06.2019, ha emanato la Direttiva n. 2/2019 che ha sostituito la precedente direttiva del 23.05.2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, che stabilisce le linee di azioni che le Amministrazioni dovranno mettere in atto per eliminare ogni forma di discriminazione, puntando sulle politiche di reclutamento e gestione del personale, sull’organizzazione del lavoro, sulla formazione e comunicazione.

Inoltre, la direttiva rafforza il ruolo del CUG precisando i compiti nella fase propositiva, consultiva e di verifica. Per tale ultima attività viene abrogato l’obbligo di redigere, entro il 20 febbraio di ogni anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2017, e vengono inseriti nuovi adempimenti: l’amministrazione dovrà trasmettere al CUG, entro il 1° marzo di ogni anno, secondo un format allegato alla nuova direttiva, una serie di informazioni quantitative e qualitative del personale; il CUG dovrà trasmettere, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione in ordine allo stato di attuazione del Piano Triennale delle azioni positive, agli organi di indirizzo politico e al Nucleo di Valutazione; la stessa relazione dovrà essere trasmessa, entro lo stesso termine al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Con la deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 27 marzo 2008 è stato approvato il regolamento per le pari opportunità, ai sensi dell’art. 19 del CCNL 14 settembre 2000; con la successiva deliberazione n. 115, di pari data, è stato approvato il regolamento per l’istituzione, l’organizzazione e l’attività del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, ai sensi dell’art. 8 del CCNL 22 gennaio 2004; con la deliberazione della Giunta comunale n. 127 del 17 aprile 2008 è stato costituito e nominato il comitato delle pari opportunità, in esecuzione dell’art. 2 del regolamento approvato con la citata deliberazione n. 114/2008; con la successiva deliberazione n. 128, di pari data, è stato istituito il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, in esecuzione dell’art. 4 del regolamento approvato con la citata deliberazione n. 115/2008; in seguito è stato approvato, con deliberazione della Giunta comunale n. 146 del 5 giugno 2012, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2012 – 2014, ai sensi dell’art. 48 D. Lgs. n. 198/2006, e sono stati elaborati questionari sulle pari opportunità.

Il CUG è stato costituito con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 23 febbraio 2012 e n. 83 del 22.3.2012 mentre il regolamento del CUG è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 66 del 05/07/2012.

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ruvo di Puglia per dare concreta attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie qualora si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L’adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, per il triennio 2023-2025, risponde ad un obbligo di legge ma all’interno del nostro Comune rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale ed il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità che accrescono anche l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Il Comune di Ruvo di Puglia, quindi, attraverso l’adozione del Piano delle Azioni Positive vuole affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità tra uomini e donne.

Per quanto concerne il contenuto del Piano delle Azioni Positive 2023-2025 il documento costituisce l’allegato G del presente Piano.



## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore Pubblico” e “Performance” avverrà secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni fornite dall’ANAC.

Infine, in relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione, tenendo conto dell’attuazione delle azioni programmate e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In particolare, il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato con le seguenti modalità e scadenze:

Sezione/Sottosezione PIAO	Modalità di monitoraggio	Riferimenti normativi	Scadenza
<b>Sezione 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione</b>			
2.1 Valore Pubblico	Monitoraggio su stato di attuazione obiettivi strategici e operativi del DUP	Art. 147-ter D.Lgs. 267/2000 – Sistema Controlli interni dell’ente	Annuale
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, D.L. 179/2012, conv. in L. 221/2012 Circolare AgID n. 1/2016	31 marzo di ogni anno
2.2 Performance	Monitoraggio Performance da parte dell’OIV	Art. 6 D. Lgs. n. 150/2009	Periodico
	Relazione sulla Performance	Art. 10, comma 1, lett. b) D. Lgs. n. 150/2009	30 giugno di ogni anno
	Relazione da parte del CUG di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri n. 1/2019	31 marzo di ogni anno
	Monitoraggio periodico secondo indicazioni ANAC	Piano Nazionale Anticorruzione	Periodico

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Relazione annuale RPCT	Art. 1, c.14, L.190/2012	15 dicembre o altra data stabilita con comunicato Presidente ANAC
	Attestazione sull'assolvimento obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4 lett. g) D.Lgs. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno

<b>Sezione 3: Organizzazione e capitale umano</b>			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Su base triennale, a partire dal 2024
3.2 Lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Su base triennale, a partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, comma 1, L. 124/2015	30 giugno di ogni anno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Su base triennale, a partire dal 2024
Sono previsti monitoraggi periodici e rilevazioni riguardanti il lavoro agile, lavoro flessibile (monitoraggio entro il 31 gennaio ai sensi dell'art. 36, co 3 Dlgs.165/2001), rilevazione tasso presenze/assenze (già effettuate in adempimento agli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013).			