



Città di Andria

# PIAO 2023-2025

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione**



## PREMESSA

Le finalità del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** sono:

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato sia di una **rilevante valenza strategica**, sia di **un forte valore comunicativo**.

Per questo il Comune di Andria intende utilizzarlo per comunicare alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano Triennale dei fabbisogni;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile,
- il Piano delle azioni positive.

Il PIAO si pone come misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni ed in particolare appare strumento funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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



Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto

legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 20/10/2022, la relativa Nota di aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.34 del 29/05/2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 09/06/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente PIAO assorbe i seguenti Piani: il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

# PIAO

# 2023-2025

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

# SEZIONE 1

**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO**

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Città di Andria

**Sindaco: avv. Giovanna Bruno**

**Assessorato alla Trasparenza: dott. Pasquale Vilella** – Deleghe: Trasparenza, Bilancio, Programmazione Economica e Società Partecipate.

**Assessorato al Futuro: dott.ssa Viviana Rosaria Di Leo** - Deleghe: Politiche giovanili; Innovazione Tecnologica e Sistemi Informativi – Pari Opportunità.

**Assessorato alla Sicurezza: dott. Pasquale Colasuonno** - Deleghe: Polizia locale; Affari generali; Personale; Mobilità.

**Assessorato alla Bellezza: sig.ra Daniela Di Bari** – Deleghe: Cultura; Arte; Beni Culturali; Sport.

**Assessorato alla visione Urbana: arch. Anna Maria Curcuruto** – Deleghe: Urbanistica; Edilizia privata; Controllo del Territorio; Rigenerazione urbana; Politiche del territorio e dell'abitare.

**Assessorato al Quotidiano: arch. Mario Loconte** - Deleghe: Lavori pubblici; Manutenzione e patrimonio; Ufficio Casa.

**Assessorato alla Persona: dott.ssa Addolorata Conversano** – Deleghe: Politiche sociali; Pubblica istruzione.

**Assessorato alle Radici: dott. Cesareo Troia** – Deleghe: Attività produttive; Marketing territoriale; Agricoltura; Turismo; Valorizzazione di Castel del Monte e territorio murgiano.

**Assessorato alla Qualità della Vita: avv. Savino Losappio** – Deleghe: Ambiente, verde pubblico e benessere.

### Dati anagrafici e fiscali

Sede: Piazza Umberto I – 76123 – Andria (BT)

Codice fiscale: 81001210723

Partita IVA: 00956770721

Codice ISTAT: 110001

### Contatti

www.comune.andria.bt.it

Centralino +39.0883.290.111 - Fax: +39.0883.290225

Info & Comunicazioni: [protocollo@cert.comune.andria.bt.it](mailto:protocollo@cert.comune.andria.bt.it)

**Per ogni ulteriore informazione consulta l'IPA:**

<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-area-organizzativa-omogenea/A618A45>

Andria è un comune italiano di circa 99.671 abitanti, capoluogo insieme a Barletta e Trani della Provincia di Barletta – Andria – Trani. È la quarta città della Regione Puglia per popolazione, nonché la sedicesima d'Italia per superficie. Sino all'11 giugno 2004 compresa nella Provincia di Bari, oggi la città ospita il Consiglio Provinciale della Provincia di Barletta – Andria – Trani. Per la presenza dei suoi tre alti campanili viene conosciuta anche come la "Città dei tre campanili". Simbolo del Comune di Andria e di tutta la Puglia è il Castel del Monte, situato su una collina fuori dall'abitato, monumento dichiarato facente parte dei "patrimoni dell'umanità" dall'UNESCO. La Città di Andria fa parte dell'Associazione nazionale città dell'olio, associazione di enti pubblici italiani senza scopo di lucro. L'associazione nasce nel 1994 nel comune di Larino (CB) ed ha come scopi principali la promozione dell'olio extra vergine d'oliva ed i territori di produzione; la divulgazione della cultura dell'olio e in particolare dell'olio di qualità; la tutela e promozione dell'ambiente e del paesaggio olivicolo; la valorizzazione delle denominazione d'origine e garanzia del prodotto ai consumatori.

La città di Andria è situata sul pendio inferiore delle Murge, a 151 metri sul livello del mare e a 10 km dal Mare Adriatico. Ha una superficie di 408 km<sup>2</sup>. Nei pressi di Andria vi è una forte depressione carsica, o dolina chiamata Gurgo. Si ritiene che, all'interno del Gurgo, le numerose grotte fungessero da ipogei, mentre la Grotta della Trimoggia fosse adibita al culto mariano. Il territorio è connotato, altresì, da alcune "lame", incisioni paleo-torrentizie in secca. La lama più importante è denominata Ciappetta Camaggio ed è il letto di un antico fiume chiamato Aveldium. Dodicimila ettari del territorio comunale sono inclusi nel Parco Nazionale dell'Alta Murgia, istituito nel 2004.

La struttura economica è caratterizzata dalla presenza importante del settore primario, dell'industria e del commercio.

Il settore primario conta numerosissime micro-imprese agricole di tipo familiare. Sono presenti nel territorio attività di trasformazione e di lavorazione di prodotti agricoli, soprattutto di prodotti lattieri caseari, tra i quali la famosa "Burrata di Andria", nonché attività volte alla produzione di olio e vini (importante presenza di vitigni autoctoni). Da ricordare i marchi DOC Castel del Monte e DOP Terra di Bari.

Per quanto riguarda l'industria, le piccole imprese sono inserite nel settore commerciale (ingrosso e dettaglio), manifatturiero, seguito da quello relativo alle attività immobiliari ed alle costruzioni. In particolare, le aziende del tessile – abbigliamento costituiscono una componente importante dell'economia andriese. Il sistema calzaturiero risulta attualmente in crisi a causa della crescente competitività dai paesi asiatici.



Superficie: Km<sup>2</sup> 402,88

Densità: Ab./Km<sup>2</sup> 241,19

#### Risorse idriche

n. 1 Canale (Ciappetta - Camaggio)

#### Strade

##### Statali

Km. 29,75

##### Provinciali

Km. 117,00

##### Comunali

Km. 187,00

##### Vicinali

Km. 233,00

##### Autostrade

Km. 19,00

## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (pillole)



*Aumentano i rischi per la crescita globale e si intensificano le pressioni inflazionistiche*

*Accelera il processo di normalizzazione delle politiche monetarie negli Stati Uniti e peggiorano le condizioni finanziarie*

*Agenda 2030 dell'ONU*



*Nell'area dell'euro si attenua la crescita e sale ulteriormente l'inflazione*

*La BCE annuncia il rialzo dei tassi di riferimento e misure contro la frammentazione dei mercati*

*Priorità della Commissione Europea 2019-2024: primo continente ad impatto climatico zero; più opportunità grazie a una nuova generazione di tecnologie; lavorare per l'equità sociale e la prosperità; rafforzare la nostra leadership mondiale responsabile; proteggere i nostri cittadini e i nostri valori; coltivare, proteggere e rafforzare la nostra democrazia.*

*La ripresa europea, che può contare sullo strumento "Next Generation EU" e su un rinnovato **Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027 (QFP)**, per un totale di 2,018 miliardi di euro*

*Vincoli di bilancio Europei e **RACCOMANDAZIONE del Consiglio per l'Italia** figura nel documento n. 9759/22*



*Il Governo italiano fissa obiettivi, risorse e riforme del PNRR, PNA da cui derivano vincoli e opportunità per gli Enti Locali*

*In Italia nel 2022 il PIL ha registrato una crescita decisa, ma inferiore rispetto a quella dello scorso anno del +3,7%*

*Nello scenario di base il PIL continua a crescere con moderazione nel prossimo biennio e l'inflazione si riduce progressivamente nel 2023 e nel 2024*

*I consumi hanno recuperato, la dinamica degli investimenti si è indebolita*

*Il saldo di conto corrente risente della bilancia energetica*

*Il rialzo dell'inflazione si estende ai prezzi alimentari e ai servizi*

*Le condizioni di accesso al credito sono divenute meno favorevoli e quelle del mercato finanziario italiano sono nettamente peggiorate*



*La Regione Puglia attraverso il Documento di Economia e Finanza Regionale 2023-2025 (DGR 1608 del 21/11/2022) definisce gli obiettivi strategici, che si inseriscono nel quadro della programmazione nazionale, e hanno specifici impatti anche sugli enti locali territoriali*

## ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Composizione Organi di indirizzo

A seguito delle elezioni amministrative svoltesi nelle giornate del 20 e 21 settembre 2020, seguite dal ballottaggio del 5 ottobre 2020, si è avuto un rinnovamento della compagine politica e, dunque, degli organi di indirizzo politico.

La Giunta è composta da **n. 9 Assessori**, oltre al Sindaco.

Il Consiglio Comunale è composto da **n. 32 Consiglieri Comunali**, oltre al Sindaco.



Giunta Comunale



Per una trattazione esaustiva si veda il [DUP 2023/2025](#) e la relativa [Nota di aggiornamento \(Allegato 1\)](#).

# SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



## SOTTOSEZIONE 2.1 “VALORE PUBBLICO”

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

In generale, può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è, dunque, generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico in cui si opera.

In particolare, un Ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline (IMPATTO DEGLI IMPATTI).

Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES e SDGs (PERFORMANCE DELLE PERFORMANCES).

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti- qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Linee strategiche di mandato 2020-2025 ([Allegato 2](#)) consultabili in via sintetica a questo [link](#).

La **PA crea Valore se consegue un miglioramento** congiunto **degli impatti esterni** (economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi) **ed interni** (salute dell'ente): **per creare Valore verso i cittadini**, favorendo la possibilità di generarlo anche per quelli futuri, l'ente deve essere efficiente ed efficace, tenuto conto della quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il Comune di Andria considera **l'incremento del Valore Pubblico** l'obiettivo **delle performance individuali ed organizzative** e lo trasforma nel principale strumento per finalizzare queste ultime verso la realizzazione delle linee programmatiche di mandato del Sindaco (*performance istituzionali o impatti promessi*), nonché verso il miglioramento effettivo delle condizioni di vita dell'ente (*impatti effettivi interni o salute*) e dei suoi utenti e stakeholder (*impatti effettivi esterni*).

Per evitare che il perseguimento delle performance attese, ad opera dei dipendenti e dirigenti (*performance individuali*) per il tramite delle unità organizzative di appartenenza (*performance organizzative*), si trasformi in attività scomposte, adempimentali e/o autoreferenziali, occorre **mettere a sistema le performance e finalizzarle verso la creazione di Valore Pubblico**.

Sarà quindi il Valore Pubblico a guidare le performance, sia in fase di programmazione che di misurazione e valutazione.

## LE LINEE DI VALORE PUBBLICO NEL COMUNE DI ANDRIA

Il Comune di Andria individua **undici linee di valore pubblico corrispondenti alle undici linee di mandato, da cui sono scaturiti gli** obiettivi strategici contenuti nel Documento unico di programmazione e nella sua nota di aggiornamento:

- Linea 1: PERSONALE;
- Linea 2: AMBIENTE;
- Linea 3: WELFARE;
- Linea 4: CULTURA E ISTRUZIONE;
- Linea 5: GIOVANI;
- Linea 6: GOVERNO DEL TERRITORIO;
- Linea 7: OPERE PUBBLICHE E BENI COMUNI;
- Linea 8: TURISMO, AGRICOLTURA 3.0 e COMMERCIO;
- Linea 9: SPORT;
- Linea 10: SICUREZZA E LEGALITA';
- Linea 11: POLITICHE DI BILANCIO.

L'Ente intende misurare l'impatto delle linee di valore pubblico attraverso il sistema dettagliato nella sezione 4 Monitoraggio.

## SOTTOSEZIONE 2.2 “PERFORMANCE”

La sottosezione “Performance”, in conformità al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa indica:

- gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

I contenuti di detta sezione sono riconducibili a:

- gli Obiettivi Istituzionali dell'Amministrazione per il triennio 2023-2025, approvati con deliberazione di Giunta Comunale, n. 69 del 27 aprile 2023, consultabili al presente [link](#);
- gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance 2023-2025, allegato al presente atto **(Allegato 3)** ;
- gli obiettivi tesi a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere adottati con il Piano delle Azioni Positive 2023- 2025, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 20/06/2023, allegato al presente atto **(Allegato 4)**;
- gli obiettivi di digitalizzazione ed agli strumenti individuati al fine di realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione, attraverso lo Sportello Telematico Polifunzionale, consultabile al presente [link](#), oltre agli annuali obiettivi di accessibilità **QUI** consultabili.

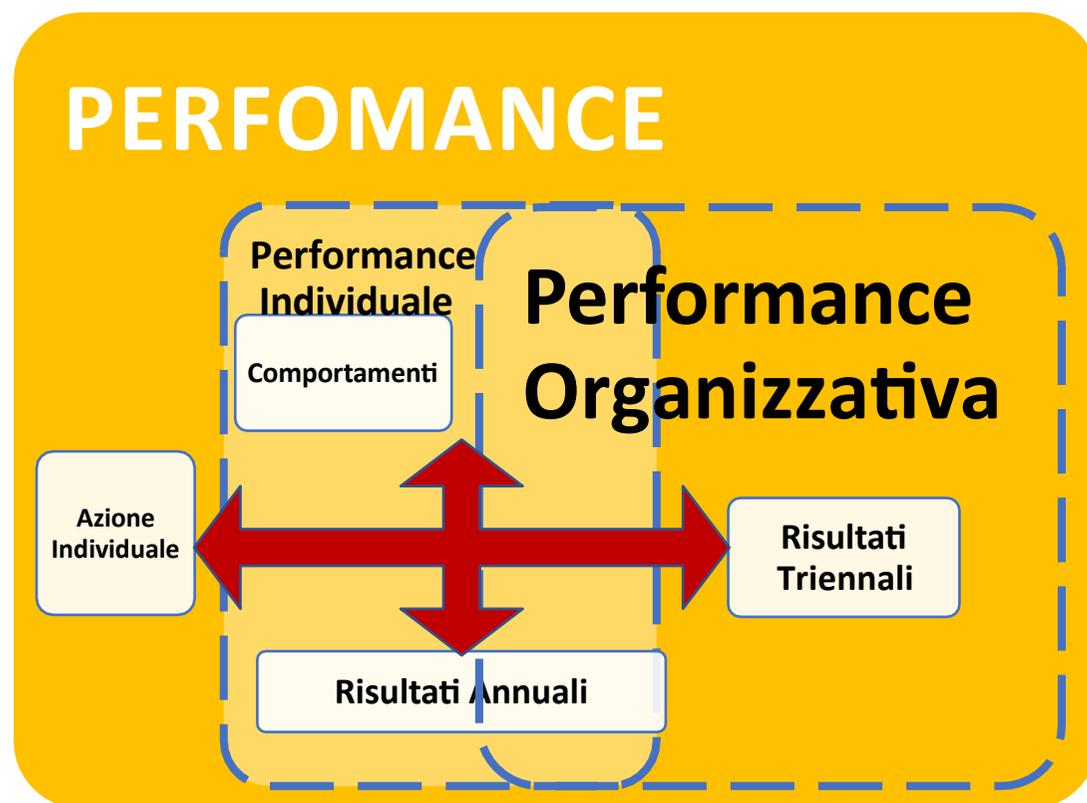


## PERFORMANCE

Secondo il D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, e le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, le performance sono di due tipi.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

La **performance individuale** è l'insieme dei *risultati* conseguiti e dei *comportamenti* agiti da parte degli individui che operano nell'ente, ossia il contributo dei singoli al conseguimento delle performance organizzative.

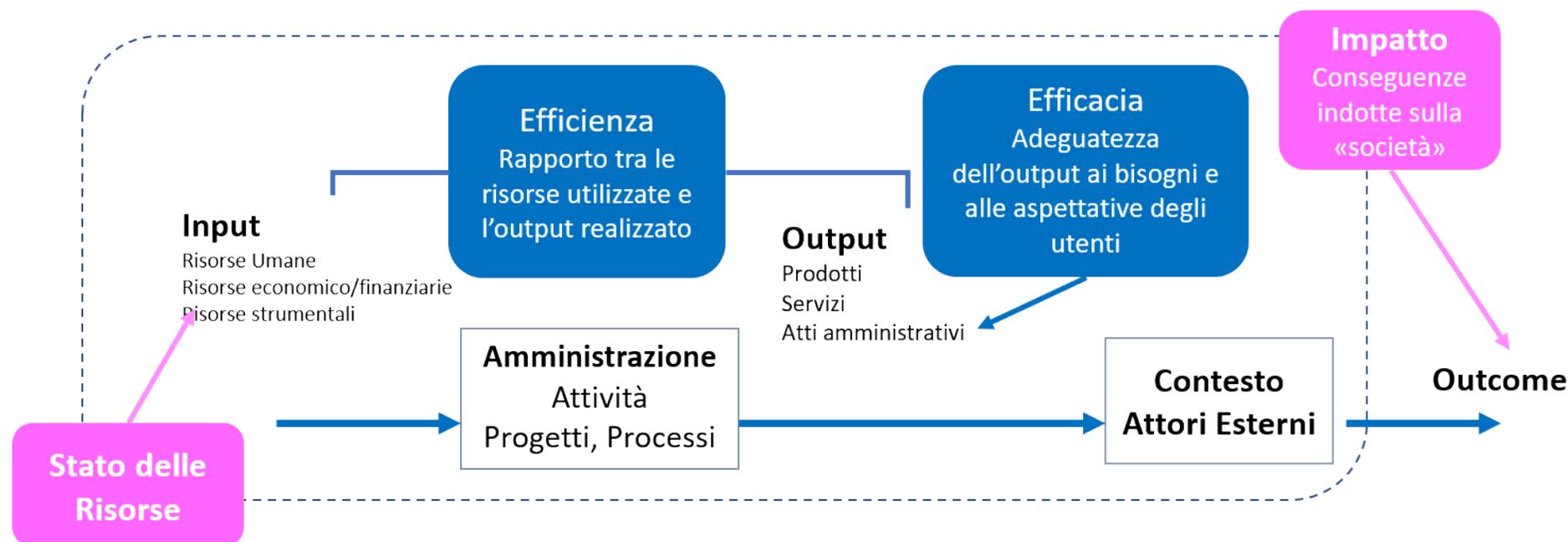


Le azioni dei singoli influenzano la performance dell'intera organizzazione

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La **performance organizzativa** è l'insieme dei *risultati dell'ente e delle sue unità organizzative, dei suoi progetti e processi trasversali*. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare in che modo l'organizzazione, consapevole dello *stato* e della *salute* delle risorse dell'ente, utilizza le

stesse in modo razionale (*efficienza*) per erogare servizi quantitativamente adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder (*impatto*).



## I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE



## Sottosezione 2.3 "ANTICORRUZIONE"

La sottosezione fa riferimento agli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

I contenuti di detta sezione sono esplicitati nei seguenti documenti:

- nelle *"Linee Generali ed agli obiettivi strategici propedeutici all'adozione del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2021-2023"*, adottati con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 19/03/2021, consultabile al presente [link](#);
- Nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 che si allega al presente documento **(Allegato 5)**.

## RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Andria adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)<sup>4</sup> all'interno del PIAO, per fornire una valutazione del livello di esposizione dell'amministrazione ai rischi corruttivi ed indicare gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio. Il piano, attraverso l'innalzamento dei livelli di trasparenza, di controllo e di monitoraggio, ha come obiettivi principali quello di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, di aumentare la capacità di farli emergere e di creare un contesto sfavorevole alla corruzione; ciò costituisce anche una forma di rendicontazione dell'azione pubblica verso i cittadini, le imprese e la collettività sotto il profilo del rispetto dei principi di legalità e imparzialità della pubblica amministrazione.

Il piano si propone, in particolare, di far emergere con più facilità segnali di eventuali rischi di fatti corruttivi e rendere più stretti i legami tra lavoro, etica e legalità; vuol essere strumento strategico di prevenzione e di repressione di tali fenomeni, consentendo agli amministratori e a tutta la struttura di essere più consapevoli dei rischi della corruzione.

L'adozione del piano integra le misure organizzative e regolamentari di cui l'Ente è già dotato, che esplicano una funzione di presidio della legalità da valorizzare, coordinare e sistematizzare nel piano stesso.

Il piano rappresenta un documento programmatico della strategia di prevenzione che individua obiettivi concreti (e conseguentemente responsabili, misure, tempistica e indicatori), finalizzati alla riduzione dei rischi di corruzione nel Comune di Andria.

È uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da monitorare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione, in coerenza con i principi generali e i sistemi di programmazione degli Enti locali.

Il piano si inserisce con i suoi obiettivi e le sue azioni nel ciclo della Performance comunale e nel Piano della Formazione. Sul fronte dell'analisi del rischio poggia sulla banca dati della attività dell'Ente.

### SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITA' DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il piano coinvolge tutti i dipendenti dell'amministrazione e i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, nell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione. Particolare rilevanza rivestono i ruoli:

- **Organi di indirizzo:** assumono un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT. Più in dettaglio, nel DUP 2023- 2025 e nella relativa Nota di Aggiornamento lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nell'ambito di specifici obiettivi strategici. Le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno della Sottosezione "Performance", a specifici obiettivi trasversali assegnati ai Dirigenti/Responsabili di Servizio. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance in uso.

- **OIV**, verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico- gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT)** è la figura centrale nella lotta alla corruzione e alla sua prevenzione:

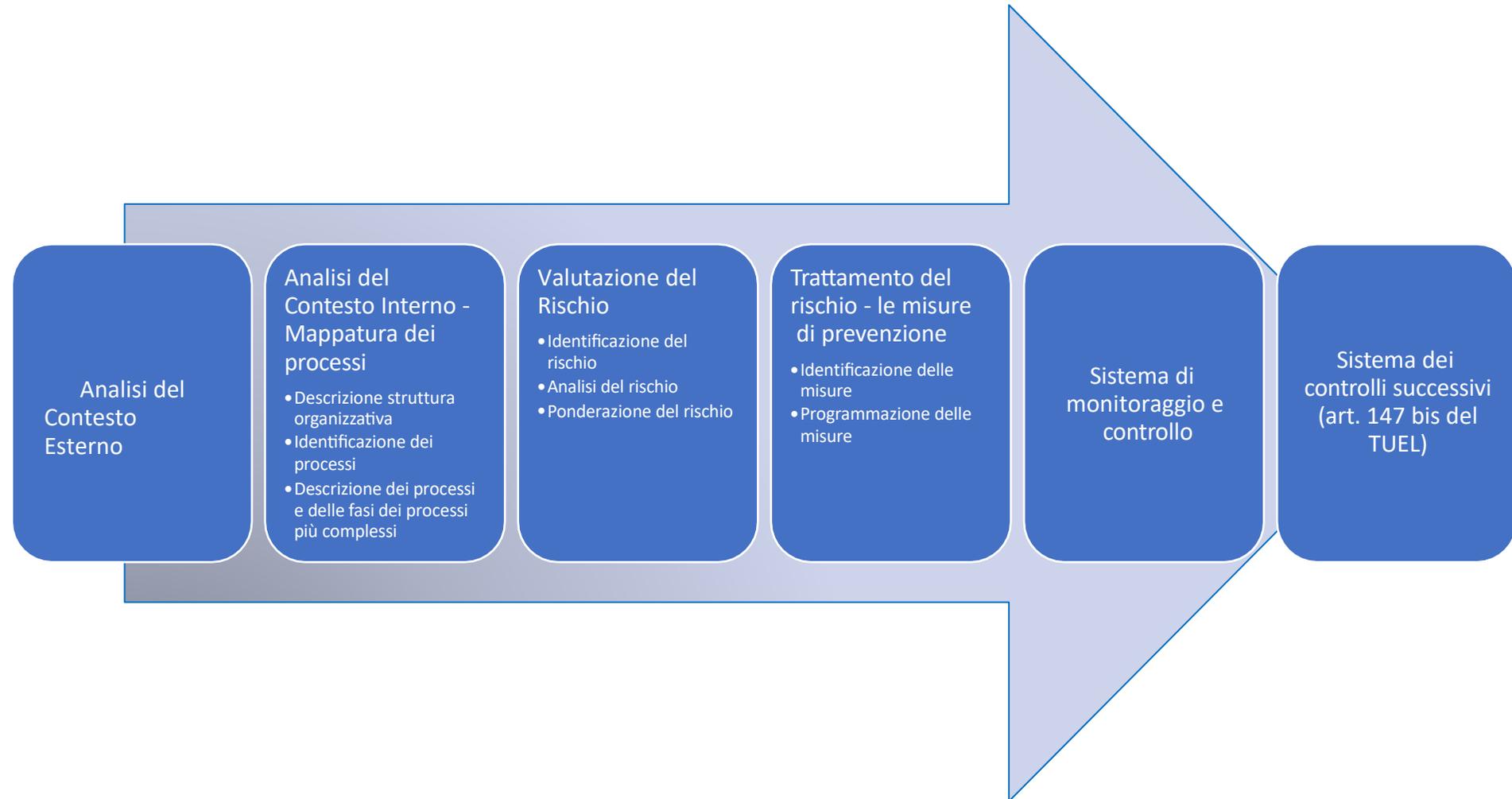
- Il RPCT predispose – in via esclusiva – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC), coordinandolo all'interno del PIAO per la necessaria approvazione;
- il RPCT segnala all'Organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente tali misure;



- il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- il RPCT redige la relazione annuale che descrive i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
  - il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- **Dirigenti e Responsabili**, svolgono una costante attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPC nonché per l'attuazione delle misure in esso contenute. Svolgono, inoltre, un ruolo essenziale per il reperimento e la pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente in termini di trasparenza.

## PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi di seguito elencate, meglio dettagliate nell'allegata Sottosezione, si rinnova annualmente ed è integrato con le informazioni contenute nel PIAO:



## PROGRAMMA DELLE ATTIVITA' PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Andria già da tempo inserisce all'interno del proprio Documento Unico di Programmazione (DUP), Obiettivi Strategici e Operativi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2022 indicando quale primo obiettivo strategico in materia di anticorruzione e trasparenza quello del valore pubblico, obiettivo che può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Pertanto, per favorire la creazione di valore pubblico, il Comune di Andria, per il triennio 2023-2025, si adopererà per dare attuazione ad obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, così come proposti nel PNA 2022.

In particolare, il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza è sviluppato all'interno dell'obiettivo STRATEGICO N. 1.3 – “Sostenere e promuovere la cultura della legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa.”. - Obiettivo Operativo n. 2 “ Diffondere la cultura della legalità democratica nella politica, nella pubblica amministrazione e sul territorio. promuovere e sostenere la lotta alla corruzione, affermare il valore del principio della trasparenza e favorire la cultura della formazione civile contro le mafie. Sviluppare un adeguato sistema di audit interno. Promuovere la legalità e la trasparenza negli organismi partecipati e nella nomina dei rappresentanti dell'Ente”.

Inoltre le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno del Piano della Performance, a specifici obiettivi trasversali affidati annualmente ai Dirigenti. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance.

## MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Comune di Andria ha attivato e implementato una serie di misure organizzative permanenti, in conseguenza degli obblighi normativi derivanti dai PNA, che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente.

Il loro stato di attuazione viene dunque verificato ed attestato dai Dirigenti con il monitoraggio degli obiettivi inseriti nel PEG e riportato nella relazione della performance ovvero lo stato di attuazione annuale degli obiettivi di PEG con indicazione dei risultati raggiunti in termini di obiettivi per la prevenzione della corruzione e di incidenza in termini di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

I risultati relativi all'attuazione del PTPCT sono contenuti nella relazione annuale elaborata ai sensi dell'art.1, comma 14 della L. n. 190/2012 pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente secondo i principi e le modalità previsti dalla vigente normativa e dall'ANAC.

Per una trattazione esaustiva delle misure si veda l'allegato Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza ([Allegato 5](#)).

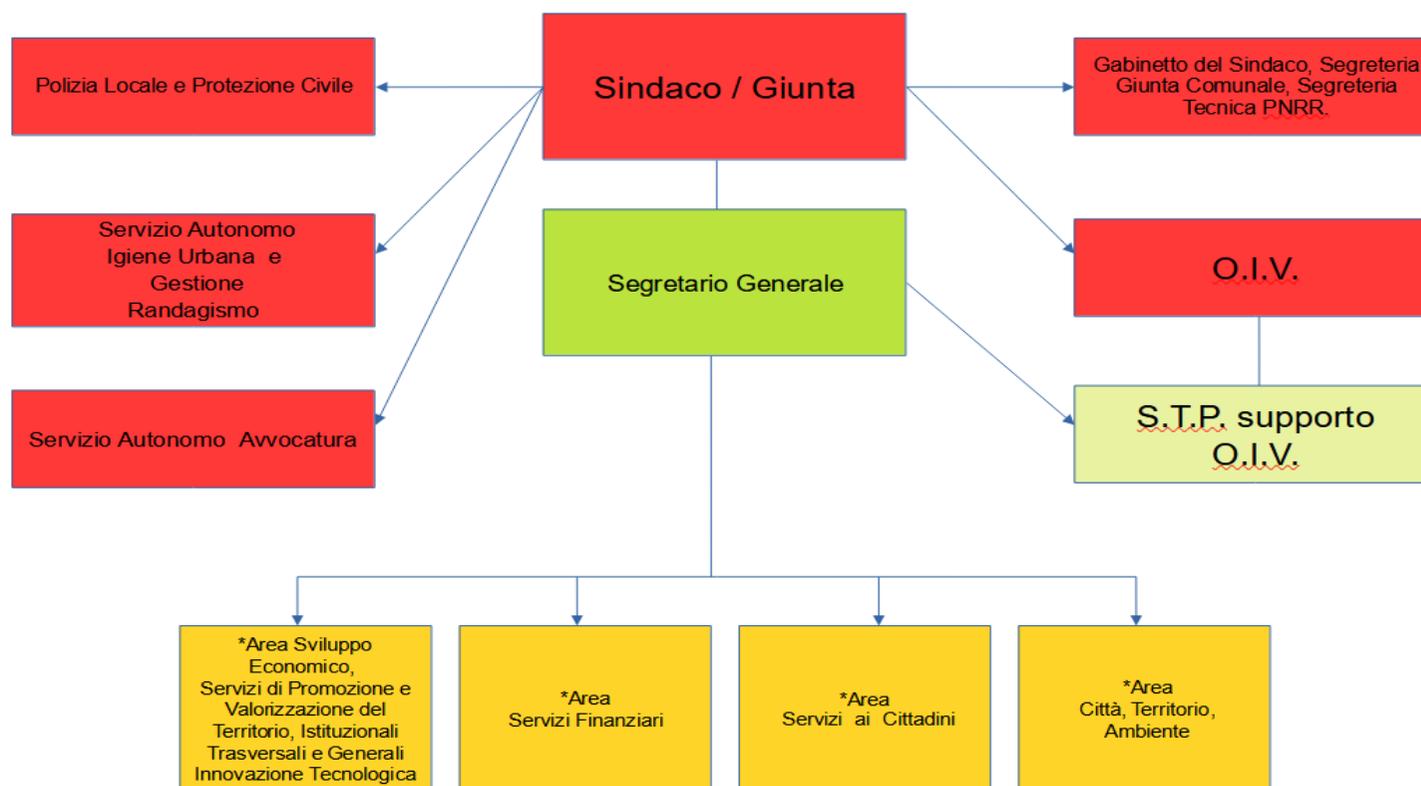
# SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## Sottosezione 3.1 "STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

### STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il comune di Andria nel corso degli anni 2022 e 2023, a seguito delle elezioni del settembre 2020, ha con propri atti definito il nuovo assetto macro organizzativo. La nuova macrostruttura (di seguito rappresentata) ha prodotto i propri effetti alla data del 01/05/2023.



Per un esame esaustivo della micro-organizzazione si veda l'allegata MACROSTRUTTURA (**Allegato 6**), consultabile a questo [link](#).

Dipendenti per annualità:

31/12/2021		31/12/2022	
Categoria	N.	Categoria	N.
Segretario Generale	1	Segretario Generale	1
Dirigenti	5	Dirigenti	4
Categoria D	36	Categoria D	64
Categoria C	136	Categoria C	119
Categoria B	99	Categoria B	92
Categoria A	30	Categoria A	29
<b>TOTALE</b>	<b>307</b>	<b>TOTALE</b>	<b>225</b>

Il numero dei dipendenti al 31/12/2022, calcolato in base al metodo della tabella 12 del conto annuale, è pari a n. 285,47 unità.

Spesa complessiva gestione del personale

Previsione iniziale 2022	Previsione iniziale 2023	Previsione iniziale 2024	Previsione iniziale 2025
<b>€.14.218.013,90</b>	<b>€.15.722.556,04</b>	<b>€.15.489.696,97</b>	<b>€. 15.243.188,04</b>

Per una trattazione esaustiva si veda l'allegato Piano delle Azioni Positive 2023/2025 si veda l'**Allegato 4.**

Per quanto riguarda gli ambiti di competenza del servizio risorse umane, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, è intenzione lavorare sulle seguenti azioni:

1. Lavoro Agile si provvederà a riprendere il tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali al fine di addivenire all'approvazione di una nuova disciplina, in coerenza con le previsioni del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022;
2. Proseguire la formazione in materia di sicurezza per i dipendenti comunali (formazione generale, specifica, squadre di emergenza antincendio e primo soccorso, corsi operativi per operai e manutentori);
3. Formazione sugli applicativi in uso e del nuovo applicativo Jpers per la gestione delle presenze e assenze che avrà un impatto trasversale su tutti i dipendenti;

4. Individuazione di ulteriori fabbisogni formativi (di tipo specialistico e trasversale), tenuto conto delle competenze richieste (o che verranno richieste) per l'ottimizzazione delle procedure amministrative e per far fronte alle nuove attività che il Comune si troverà a gestire.

Per quanto riguarda il PIANO delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025, elaborato in collaborazione con il CUG, comprende i seguenti obiettivi generali:

1. Parità e Pari Opportunità
2. Benessere Organizzativo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance. Sono perciò concreti e contribuiscono alla generazione del valore pubblico.

#### OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA

Il Comune di Andria su indirizzo del DUP e in ottemperanza a quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza ha programmato per il 2023 undici obiettivi PNRR (consultabili in forma sintetica al paragrafo Obiettivi PEG 2023 e integralmente nell'allegato Piano degli Obiettivi). Questi obiettivi saranno monitorati in corso d'anno e la loro valutazione concorrerà alla formazione della performance di ente e alla generazione di valore pubblico per l'annualità 2023.

Inoltre nel Piano della Performance è stato previsto un OBIETTIVO TRASVERSALE in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni così come previsto dal D.L. 13/2023, così come convertito con la L. n. 41 del 21 aprile 2023, ha introdotto nel testo della norma il nuovo art. 4 bis, "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", della Missione 1, componente 1, del PNRR.

## SOTTOSEZIONE 3.2 "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

Il Comune di Andria ha introdotto il lavoro agile al proprio interno a partire dall'anno 2021 quando con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 22/07/2021 è stato approvato il P.O.L.A. 2021/2023, quale risultato di un percorso che ha visto coinvolti i dirigenti, le Posizioni Organizzative e le organizzazioni sindacali.

Antecedentemente al periodo emergenziale COVID-19, all'interno del Comune di Andria non erano stati avviati percorsi di lavoro da remoto sia come telelavoro sia come lavoro agile o domestico, cioè senza la connessione da remoto sulla propria postazione lavorativa comunale. Per contro, con la sopravvenienza della normativa emergenziale del 2020, l'amministrazione è stata chiamata, sia a livello tecnologico che organizzativo, a strutturare il lavoro agile.

A partire da marzo 2020, al fine di contrastare l'emergenza sanitaria, il Comune di Andria ha introdotto il c.d. smart working emergenziale su larga scala, mettendo a punto procedure semplificate per consentire, nel più breve lasso di tempo, l'accesso a tale modalità di lavoro al maggior numero possibile di dipendenti, conciliando la riduzione della presenza in ufficio con la continuità delle attività indifferibili. In questo modo, nel periodo del lock down della primavera 2020, è stato attivato il lavoro agile per oltre il 45% dei dipendenti in servizio, al netto di coloro

impossibilitati ad accedervi per la tipologia di lavoro svolto.

Un ulteriore passo verso l'introduzione "strutturale" dello smart working è stata sicuramente l'approvazione del POLA 2021-2023. Il POLA rappresenta lo strumento di programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.

A seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021 la materia dovrà essere disciplinata da apposito Regolamento che sarà adottato con il necessario coinvolgimento delle parti sindacali e degli altri soggetti preposti. Con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 (firmato il 16 novembre 2022), che ha introdotto il Titolo IV, rubricato Lavoro a distanza, il legislatore ha inteso infatti affidare alla contrattazione collettiva la disciplina del lavoro agile e da remoto.

Gli Enti Locali, nell'ambito dei rispettivi regolamenti organizzativi, condivisi con le parti sociali, in perfetta aderenza con la riserva di legge relativa di cui all'articolo 97 della Costituzione, dovranno disciplinare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sulla base di un accordo individuale e volontario, previa ricognizione delle attività che possono essere espletate in modalità agile, assicurando comunque che la prevalenza dell'attività prevista contrattualmente venga svolta in sede.

## Obiettivi e finalità del Piano organizzativo del lavoro agile

Il lavoro agile all'interno del Comune di Andria risponde alle seguenti finalità:

favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;



promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;



ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;



rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;



Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volume e di percorrenze



Tendere alla riprogettazione degli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile

Strumenti del lavoro agile sono l'accordo individuale, schede per il monitoraggio e rendicontazione, regolamento, sistema di misurazione e valutazione.

## Soggetti coinvolti e ruoli nel Piano di organizzazione del lavoro agile

Segretario Generale: coordinatore

Dirigenti e EQ: facilitatori motivazionali, promotori dell'innovazione culturale e organizzativa. A tal fine è richiesto loro di rafforzare le capacità manageriali e di leadership, guidando i collaboratori ad un maggior grado di responsabilizzazione e orientamento ai risultati, sviluppando una buona self leadership. I dirigenti individuano il personale che lavora in modalità agile, operando un monitoraggio mirato e costante, al fine di verificare i riflessi del lavoro agile su efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Sono inoltre coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro. Svolgono quindi un ruolo strategico nel complessivo processo di innovazione organizzativa e tecnologica dell'Ente

Dipendenti: attuatori e in qualche modo sostenitori dell'innovazione culturale e organizzativa, perché senza l'entusiasmo e la voglia di cambiare di tutte le persone coinvolte non si può pensare di arrivare ad un cambiamento a livello sistemico, consapevole e responsabile.

CUG: il lavoro agile è strumento – anche – di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che può contribuire in maniera determinante al miglioramento del benessere organizzativo. Ecco perché il ruolo del CUG, sempre coinvolto anche in fase di stesura del regolamento

per la disciplina in via sperimentale del lavoro agile, deve continuare ad essere valorizzato e ascoltato.

Organismo paritetico per l'Innovazione (O.P.I.): nell'ambito delle competenze riconosciute nel vigente CCNL, con particolare riguardo al coinvolgimento dell'Organismo nei processi di innovazione organizzativa correlati all'implementazione del lavoro agile

Organismo Indipendente di Valutazione: ruolo cruciale e ancora più determinante quando si parla di lavoro agile perché occorre superare il paradigma del controllo a favore della valutazione dei risultati

OOSS: già coinvolte in fase di adozione del regolamento per il lavoro agile in via sperimentale, continueranno ad essere coinvolte ed aggiornate anche nel percorso che porterà all'approvazione del nuovo regolamento.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD): per quanto riguarda la collaborazione e l'integrazione tra quanto già programmato nell'ambito dei progetti di trasformazione digitale dell'ente e gli obiettivi dello smart working, soprattutto con riguardo all'implementazione dei processi smart-lavorabili.

## SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

Come declinato nell'art. 4, comma 1, lett. c) del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 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;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base Della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- 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;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il piano del fabbisogno 2023-2025 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi nella nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2023-2025 e con gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale 2023-2025. La proposta del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025, è stata preventivamente asseverata del Collegio dei Revisori dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

### **Calcolo degli spazi assunzionali**

Così come definito dalla norma, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2022, nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Andria, al 31 dicembre 2022, sono n. 98.149 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica “g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti” della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,60%;

## SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2022, nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Andria, al 31 dicembre 2022, sono n. 98.149 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,60%;
- Comune di Andria si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE, calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati, risulta pari a 18,81% e precisamente:
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 69.981.041,79;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 risulta pari a € 11.761.300,78;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 16,81% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27,60% che, calcolato per il Comune di Andria e per l'anno 2023, risulta pari a € 19.314.767,53;
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del D. L. 34/2019 che, per il comune di Andria, per l'anno 2023, è pari al 15% della spesa del personale 2018, per il 2024 è pari al 16% della spesa del personale 2018.

Incremento massimo consentito della spesa del personale per nuove assunzioni	
<b>2023</b>	<b>€ 2.105.595,45</b> (consuntivo 2018 *15%)
<b>2024</b>	<b>€ 2.245.968,48</b> (consuntivo 2018*16%)

Per una trattazione puntuale si veda l'allegato Piano triennale dei fabbisogni del personale ([Allegato8](#)).

### Dispiegamento del Piano del Fabbisogno

La prima parte del Piano riguarda il completamento del piano 2022-2024 a seguito della verifica del mantenimento del fabbisogno e dell'autorizzazione da parte di COSFEL; la seconda parte invece riguarda il fabbisogno stimato per il periodo 2023-2025 tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione, come meglio rappresentato nella tabella che segue. A fianco di ciascun posto, è indicata la modalità di copertura. Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuata sia mediante nuovo concorso o ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente, ovvero mediante concorso di altre amministrazioni, previo accordo, oppure anche mediante utilizzo di graduatoria di altri enti.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni definiti con atti successivi (PEG), a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'ente del personale in servizio. È comunque sempre possibile prevedere, prima del concorso o comunque dell'avvio della procedura indicata a fianco di ciascun posto, per esigenze di economicità e per una migliore allocazione e valorizzazione del personale in servizio all'interno dell'ente, la mobilità interna previo avviso.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/25 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

### Completamento piano del fabbisogno 2022-2024

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022 AUTORIZZATA COSFEL E NON CONCLUSA		
ASSUNZIONI ESTERNE		
5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. C	TEMPO INDETERMINATO PIENO
1	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA CAT. C	TEMPO INDETERMINATO PIENO
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. D	TEMPO INDETERMINATO PIENO
2	DIRIGENTE TECNICO	TEMPO INDETERMINATO PIENO
2	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	TEMPO INDETERMINATO PIENO
1	ISTRUTTORE INFORMATICO CAT. C	TEMPO INDETERMINATO PIENO
PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022 AUTORIZZATA COSFEL E NON CONCLUSA		
12	ISTRUTTORI DIRETTIVI TECNICI CAT. D X P.N.R.R.	
4	ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVI CAT. D X P.N.R.R.	
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. D ** SCORRIMENTO GRADUATORIA INTERNA	SPESA ETEROFINZIATA FONDI POVERTA'
1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. D *** ACCESSO GRADUATORIA DA ALTRI COMUNI COMUNE	SPESA ETEROFINZIATA FONDI PAIS'
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE CAT. C ** ACCESSO GRADUATORIA DA ALTRI COMUNI	SPESA ETEROFINZIATA FONDI POVERTA'

N. UNITÀ	ANNO 2023	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE	RATEO SPESA		
ASSUNZIONI ESTERNE					
QUALIFICA / MODALITÀ RECLUTAMENTO		SPESA ANNUA			
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / CONTABILE CATEG. D SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE DELL'ENTE CONCORSO BANDITO NEL 2020 OPPURE UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE IN CASO DI ESAURIM. NS. GRAD.	TEMPO INDETERMINATO PIENO	ETEROFINANZIATA	SPESA ETEROFINANZIATA LEGGE DI BILANCIO 2022 COMMI 734-735 DELL'ART. 1 LEGGE 234/2021 DA SETTEMBRE 2023 PREVIA PROCEDURA MOBILITA' OBBLIGATORIA (GIÀ ESPERITA) CONCORSO BANDITO NEL 2020	-
2	FUNZIONARIO GIURIDICO AMMINISTRATIVO CATEG. D ** STABILIZZAZIONE D.L. 13/2023 PERSONALE AGENZIA COESIONE SOCIALE	TEMPO INDETERMINATO PIENO		STABILIZZAZIONE DA DA DICEMBRE 2023	5.321,85
2	CATEG. B - MESSI NOTIFICATORI - ATTINGIM ARPAL - GRADUATORIA PUBBLICA	TEMPO INDETERMINATO PIENO		DA LUGLIO/2023 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITA' OBBLIGATORIA	26.179,03
2	FUNZIONARIO DI VIGILANZA CATEG. D DA RECLUTARE CON PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITA' / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		DA LUGLIO 2023 PREVIA PROCEDURA MOBILITA' OBBLIGATORIA (GIÀ ESPERITA) CONCORSO BANDITO NEL 2020	36.516,66
3	ISTRUTTORE TECNICO CAT. C DA RECLUTARE CON PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITA' / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		DA LUGLIO/2023 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITA' OBBLIGATORIA	44.137,25
4	CAT. D - ASSISTENTE SOCIALE - SPESA ETEROFINANZIATA - LEGGE 234/2021 art. 1 cc. 734-735	TEMPO INDETERMINATO PIENO	ETEROFINANZIATA	DA SETTEMBRE /2023 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITA' OBBLIGATORIA	-
3	FUNZIONARIO TECNICO cat. D DA RECLUTARE CON PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITA' / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		DA LUGLIO/2023 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITA' OBBLIGATORIA	47.896,65
3	ISTRUTTORE DI VIGILANZA DA RECLUTARE CON MOBILITA'	TEMPO INDETERMINATO PIENO		DA LUGLIO/2023 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITA' OBBLIGATORIA	46.248,07
12	ISTRUTTORE DI VIGILANZA DA RECLUTARE CON PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITA' / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		DA LUGLIO/2023 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITA' OBBLIGATORIA	184.592,29
32	<b>TOTALE UNITÀ ESTERNE DI CUI:</b>	<b>TOTALE BUDGET A ASSUNZIONI ESTERNE</b>			<b>390.891,82</b>
	CATEGORIA B	2			
	CATEGORIA C	15 al netto stabiliz. / mobil.			
	CATEGORIA D	10 al netto stabiliz. / mobil.			
<b>INTERSCAMBI NON SOGGETTI AD AUTORIZZAZIONE</b>					
1	CAT. D. - FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/ CONTABILE ** MOBILITA' X INTERSCAMBIO ART. 7 D.P.C.M. 05/08/1988 N. 325 e ss.mm.ii. *** NON SOGGETTA AD AUTORIZZAZIONE COSFEL - SENZA AUMENTO DI SPESA DEL PERSONALE -	TEMPO INDETERMINATO PIENO			
4	CAT. D ASSISTENTE SOCIALE ** MOBILITA' X INTERSCAMBIO ART. 7 D.P.C.M. 05/08/1988 N. 325 e ss.mm.ii. *** NON SOGGETTA AD AUTORIZZAZIONE COSFEL - SENZA AUMENTO DI SPESA DEL PERSONALE -	TEMPO INDETERMINATO PIENO			

## Piano del fabbisogno 2023-2025

<b>ANNO 2023 *** PROGRESSIONI VERTICALI ART. 3 D.L. 80/2021 (MAX 50% DELLE ASSUNZIONI TOTALI)</b>					
<b>12</b>	CAT. C – ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO E/O CONTABILE	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	<b>21.849,40</b>	<b>10.924,70</b>
<b>5</b>	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO E/O CONTABILE	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	<b>12.531,33</b>	<b>6.265,67</b>
<b>2</b>	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	TEMPO INDETERMINATO PIENO	POLIZIA LOCALE	<b>5.012,53</b>	<b>2.506,27</b>
<b>2</b>	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI TECNICI	<b>5.012,53</b>	
<b>3</b>	CAT. C ISTRUTTORE TECNICO	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI TECNICI	<b>5.462,35</b>	<b>2.731,17</b>
<b>2</b>	COLLABORATORE PROFESS. AMMINISTRATIVO ( PASSAGGIO DA CAT. "A" A CAT "B"	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI TECNICI	<b>2.737,13</b>	<b>1.368,56</b>
<b>1</b>	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	TEMPO INDETERMINATO PIENO	C.E.D.	<b>2.506,27</b>	<b>1.253,13</b>
<b>27</b>	TOTALE UNITA' INTERNE				
<b>59</b>	TOTALE RISORSE UMANE PROGRAMMATE	TOTALE BUDGET ASSUNZIONI PROGRESSIONI VERTICALI		<b>55.111,54</b>	<b>25.049,51</b>
	N.B.: PER SETTORI AMMINISTRATIVI SI INTENDONO TUTTI I SETTORI ESCLUSI I SETTORI TECNICI.				
	CATEGORIA B	2			
	CATEGORIA C	15			
	CATEGORIA D	10			
	TOTALE UTILIZZO BUDGET ANNO 2023			<b>890.113,68</b>	
	CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023			<b>905.000,00</b>	
	<b>SALDO</b>			<b>14.886,32</b>	



CALCOLO TETTO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE aggiornato con legge n. 160 del 07/08/2016

**CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN ESSERE CON INDICAZIONE DELLA DURATA, PROFILO PROFESSIONALE E RELATIVA SPESA PER L'ANNUALITÀ 2023**

PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	NUMERO MESI ANNO 2023	COSTO x 2023	COSTO ANNUO	LIMITE ANNO 2009
ASSISTENTE SOCIALE – CAT. D (scadenza 31/12/2023) ETEROFINANZIATI PROGETTI PON / PAL	7	12	<b>243.082,56</b>	<b>243.082,56</b>	
ASSISTENTE SOCIALE – CAT. D (scadenza 30/04/2023) ETEROFINANZIATI PROGETTI PON / PAL	1	4	<b>11.575,36</b>	<b>34.726,08</b>	
ASSISTENTE SOCIALE – CAT. D (scadenza 14/10/2023) ETEROFINANZIATI PROGETTI PON / PAL	1	9 mesi e 14 gg	<b>27.395,02</b>	<b>34.726,08</b>	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMIN.VO - CAT. D - Progetto Agenzia Coesione Sociale * SCADENZA 02/11/2024	2	12	<b>69.452,16</b>	<b>69.452,16</b>	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMIN.VO - CAT. D - Progetto Agenzia Coesione Sociale * SCADENZA 31/07/2025	2	12	<b>69.452,16</b>	<b>69.452,16</b>	
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO – CAT. D – PART-TIME 30 ORE IN CONVENZIONE * SCADENZA 28/02/2023	1	2	<b>4.823,07</b>	<b>34.726,08</b>	
DIRIGENTE TECNICO EX ART. 110 C. 1 T.U.E.L.	1	10	<b>52.900,40</b>	<b>63.480,48</b>	
DIRIGENTE TECNICO EX ART. 110 C. 1 T.U.E.L.	1	12	<b>63.480,48</b>	<b>63.480,48</b>	
		<b>TOTALI</b>	<b>542.161,21</b>	<b>613.126,08</b>	<b>1.485.181,00</b>

## OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il Comune di Andria considera la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Il Comune pertanto si pone gli obiettivi di aggiornamento delle competenze specialistiche e dello sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti, sia individuando percorsi di crescita.

La programmazione delle attività formative, si prefigge, inoltre, di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni area di inquadramento professionale, nel rispetto delle pari opportunità di partecipazione. Di particolare rilevanza, la necessità di favorire la partecipazione alle iniziative formative dei dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, così come dei dipendenti assunti a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

La gestione dei fondi per la formazione è in capo al Servizio Risorse Umane. Il budget stanziato nel Bilancio dell'anno 2023 a disposizione per le attività formative, disponibile al macroaggregato 103, capitolo 26502 " Spesa per la formazione del personale dipendente ", è di euro 6.000,00.

A seguito della elaborazione della programmazione definitiva delle attività formative sentite le Organizzazioni Sindacali e gli altri organismi competenti, si procederà a rimpinguare il suddetto stanziamento come previsto dalla vigente normativa.

Inoltre, l'Amministrazione partecipa ai corsi "Valore PA", organizzati dall'INPS, afferenti a molteplici ambiti normativi in materia di agere amministrativo e diritto del lavoro.

A ciò si aggiunga che il Comune di Andria ha aderito all'iniziativa "Syllabus" per la formazione digitale, promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della Pubblica Amministrazione e, più in generale, del miglioramento delle qualità dei servizi erogati ai cittadini ed imprese.

# SEZIONE 4

**MONITORAGGIO**

## Come si crea e come si misura il Valore Pubblico?

La **logica piramidale di generazione di Valore** si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel vertice.



L'elaborazione del P.I.A.O. 2022/2024 ha rappresentato una versione pilota, in quanto è avvenuta in corso d'anno, in un tempo in cui tutti gli atti programmatici dell'Ente erano stati già adottati (DUP, PDP, POLA, PTPCT, etc.).

Per tali ragioni, con riferimento all'annualità 2022, l'Amministrazione ha attuato una modalità di monitoraggio ibrida, applicando gli strumenti di rendicontazione già previsti negli atti di programmazione assunti, secondo il seguente schema:

<b>Ambito</b>	<b>Modalità di monitoraggio</b>	<b>Owner</b>
<b>Performance</b>	<b>DUP</b> – Rendicontazione semestrale <b>PDP</b> -Rendicontazione annuale	<b>DUP:</b> Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./Segretario Generale <b>PDP:</b> Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./OIV
<b>Anticorruzione e Trasparenza</b>	Monitoraggio semestrale	Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./Segretario Generale
<b>Benessere organizzativo e modalità di lavoro Agile</b>	Monitoraggio periodico secondo le previsioni del Piano	Dirigente Servizio Risorse Umane
<b>Fabbisogni di personale</b>	Monitoraggio periodico	Dirigente Servizio Risorse Umane
<b>Formazione</b>	Monitoraggio periodico	Dirigente Servizio Risorse Umane/Segretario Generale
<b>Accessibilità e inclusione: PAP</b>	Monitoraggio annuale – relazione CUG	Dirigente Servizio Risorse Umane/CUG

## MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO

Il Comune di Andria ha gradualmente messo a sistema gli strumenti di programmazione, misurazione e rendicontazione attraverso l'adozione di sistemi informativi e procedure, come ad esempio:

1. Gli obiettivi PEG (di miglioramento, PNRR) incardinati all'interno di obiettivi operativi DUP, sono gestiti (fasi) e rendicontati (fasi e indicatori di risultato) attraverso Report;
2. La mappatura delle attività dell'ente, attraverso indicatori di risultato, costituisce un elemento fondante della misurazione della performance di Ente, ed è stata utilizzata come base di elaborazione sia dei rischi corruttivi, che dei limiti temporali e tecnici per il lavoro remoto;
3. Gli atti dell'ente sono sottoposti a controlli di regolarità amministrativo-contabile con un sistema di estrazione automatizzato che consente di rendicontare i risultati su base annuale.

Grazie alla sinergia fra queste metodologie e quelle di gestione documentale e di bilancio, è possibile raccogliere ed elaborare le informazioni necessarie alla misurazione dell'impatto del Valore Pubblico.

Il Comune di Andria individua undici linee di Valore Pubblico e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, misurando l'impatto delle linee di valore pubblico in ordine ai seguenti indicatori:

Performance Organizzativa: Risultati misurati attraverso il monitoraggio degli obiettivi, delle loro fasi e di indicatori di risultato;

Performance Individuale: Risultati misurati attraverso il sistema di valutazione in essere per dipendenti e dirigenti;

Stato di salute delle risorse: Risultati misurati attraverso gli indicatori di salute finanziaria, professionale digitale;

Gestione dei Rischi corruttivi e Trasparenza: Risultati misurati attraverso il sistema di analisi corruttivi e attraverso i controlli di legittimità periodici e a campione

# INDICE DEGLI ALLEGATI

1 – DUP E RELATIVA NOTA DI AGGIORNAMENTO

2 – LINEE STRATEGICHE DI MANDATO

3- PIANO DELLA PERFORMANCE - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE

4 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

5 - PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

6 – MACROSTRUTTURA

7 – PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

8 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE