



COMUNE DI CASSANO DELLE MURGE
Città Metropolitana di Bari

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025**

(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)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 191 del 05.10.2023

INDICE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

STRUTTURA ED ARTICOLAZIONE DEL PIAO PER I COMUNI CON MENO DI 50 DIPENDENTI

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

Programmi e progetti di mandato

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Piano delle performance 2023-2025

Piano azioni positive 2023-2025

SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Allegato PTPCT 2023/2025 approvato con D.G.C. n. 56 del 23.03.2023

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Piano di Formazione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

ALLEGATI

PTPCT 2023-2025 (D.G.C. n. 56 del 23.03.2023)

ALLEGATO A - MAPPATURA DEI PROCESSI E CATALOGO DEI RISCHI

ALLEGATO B - SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO – INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE
DELLE MISURE

ALLEGATO C - PATTO DI INTEGRITA'

ALLEGATO D – ELENCO OBBLIGHI DI TRASPARENZA – AGGIORNAMENTO 2023

ALLEGATO E - TAVOLA DI RICOGNIZIONE ELABORATA AI SENSI DEL DOCUMENTO ANAC

“ORIENTAMENTI PER LA PIANIFICAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2022” E DEL D.M.
30.06.2022, N. 132

ALLEGATO F – MAPPATURA DEI PROCESSI.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Premessa

Nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del PIAO possono essere riepilogate come segue:

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica 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.

“PROGRAMMARE MEGLIO PER FUNZIONARE MEGLIO.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei piani che finora le Pubbliche amministrazioni italiane erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, formazione, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Il PIAO è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. PIAO, la semplificazione a vantaggio delle amministrazioni Perché punta a colmare il deficit strutturale di strategia tipico della pleora degli strumenti di pianificazione, provando a dare un senso organico e integrato alla direzione di marcia. Un senso quanto mai prezioso oggi, con l'esigenza di coordinare a livello locale la molteplicità di innovazioni offerte dalle riforme in corso: la semplificazione, la digitalizzazione, l'investimento in capitale umano (testimoniato dalla ripartenza dei concorsi e dalle nuove opportunità di formazione).

Il PIAO aiuta le amministrazioni da un lato a ordinare le priorità e i fabbisogni, dall'altro lato a orientare il cambiamento al valore pubblico. Questa è la principale discontinuità con il passato, perché il nuovo Piano sposta l'attenzione sui risultati in termini di impatto degli investimenti e non solo di loro mera “messa a terra”, con una logica simile a quella che governa il PNRR. Le diverse velocità con cui le amministrazioni pubbliche hanno saputo rispondere alle sfide lanciate oltre dieci anni fa dalla prima “riforma Brunetta” (il decreto legislativo 150/2009, che aveva introdotto logiche e strumenti di performance management nella PA) possono fare la differenza sulla capacità di percorrere l'ultimo miglio verso una migliore misurazione degli impatti generati. E, in generale verso una minore autoreferenzialità” (da “Rivoluzione PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri)”.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, 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”*, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, in un'ottica di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR ha introdotto questo nuovo strumento di programmazione, denominato Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, in particolare: il Piano della performance, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209 del 07.09.2022, è stato quindi adottato il *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021.

L'art. 7 del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 stabilisce che il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Pr gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del citato Decreto n. 132/2022 stabilisce che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (n.d.r. 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”*

Tale disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

Struttura ed articolazione del PIAO per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

L'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 dispone altresì che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi relativi ai rischi corruttivi e alla predisposizione del Piano limitatamente alle previsioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2, concernenti la *“Struttura*

organizzativa”, l’*“Organizzazione del lavoro agile”* e il *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*.

Con riguardo, dunque, alla sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”*, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti si limitano per la mappatura dei processi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del decreto ministeriale considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

In relazione, invece, alla *“Sezione Organizzazione e Capitale umano”* rilevano le previsioni di cui all’art. 4, comma 1, lett. a), b) e c), n. 2, che dispongono quanto appresso:

“La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) *Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all’articolo 3, comma 1, lettera a);*

b) *Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:*

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l’adozione ogni adempimento al fine di dotare l’amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) l’adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l’adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;*

c) *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:*

- 1) ...omissis....;*

2) 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 dismissioni di servizi, attività o funzioni”.

Il Comune di Cassano delle Murge avendo meno di 50 dipendenti, calcolati al 31.12.2022 secondo le modalità utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, può beneficiare delle semplificazioni anzidette. Tuttavia, in un'ottica di maggiore coerenza e completezza, si ritiene comunque di procedere alla predisposizione dei contenuti di alcune sottosezioni non obbligatorie, seppure in modalità semplificata.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: **COMUNE DI CASSANO DELLE MURGE (BA)**

INDIRIZZO: Piazza Aldo Moro n. 10, CAP 70020

TELEFONO: 080/3211200 - Fax 080/3211320

SITO INTERNET: <https://www.comune.cassanodellemurge.ba.it/>

E-MAIL ISTITUZIONALE: segreteria@comune.cassanodellemurge.ba.it

PEC: comunecassanodellemurge.ba@pec.rupar.puglia.it

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 00878940725

SINDACO: Ing. Davide Del Re

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31.12.2022: 14.805

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2022: 41

PAGINA FACEBOOK: https://www.facebook.com/comunecassanodellemurge/?locale=it_IT

Cassano delle Murge è un Comune della Città Metropolitana di Bari con una popolazione di 14.805 abitanti (dato al 31.12.2022) ubicato al centro della bassa Murgia, presenta un territorio carsico caratterizzato da “steppa murgiana, boschi, oliveti e vigneti” che si estende ai piedi del gradino superiore dell'Alta Murgia e contenitore del Parco Nazionale dell'Alta Murgia.

Il territorio ha origini antichissime che risalgono alla civiltà romana. Ciò viene confermato da numerosi ritrovamenti archeologici, come un prezioso pavimento musivo del V secolo d. C., centinaia di manufatti in pietra, pitture, vari oggetti ritrovati nelle grotte intorno alla cittadina, che raccontano gli insediamenti preistorici.

Queste caratteristiche hanno dato origine ad un territorio naturalistico e paesaggistico di importante rilievo, elemento fondamentale per uno sviluppo equilibrato urbanistico-demografico ed economico.

Lo sviluppo urbanistico-demografico negli ultimi anni, ha registrato una crescita moderata della popolazione, con la formazione di borghi fuori del centro abitato, con cittadini con esigenze differenziate rispetto ai residenti nel centro abitato.

I borghi sono spesso abitati tutto l'anno, si configurano come quartieri che determinano un certo sviluppo economico. Altro fenomeno recente, è quello dovuto alla presenza di immigrati extra comunitari, che richiede attività di integrazione sociale, tramite strutture specializzate. La presenza di immigrati extra comunitari, a volte è dovuta all'utilizzo dei medesimi per lavori stagionali.

Per un'analisi dettagliata dei dati relativi alla popolazione, al territorio e all'economia insediata si rinvia a quanto riportato nel Documento unico di programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 20.04.2023.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO¹

Per “Valore Pubblico” si intende il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders nei vari ambiti della vita pubblica (economica, sociale, ambientale, sanitaria ecc.) generato attraverso l’azione dell’Amministrazione comunale. A questo risultato devono essere orientate le pianificazioni strategiche definite dagli organi comunali.

Alla luce delle norme vigenti il sistema di programmazione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali dell’Ente, nonché la definizione degli indicatori e dei target attesi, viene definito dai seguenti documenti:

- i. “*Linee Programmatiche di mandato*” (articolo 46 del D.Lgs. n. 267/2000), approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 32 del 29.08.2022, che individuano le priorità strategiche e costituiscono il presupposto per lo sviluppo del sistema di programmazione pluriennale e annuale delle risorse e delle performance dell’Ente;
- ii. “Documento Unico di Programmazione” (articolo 170 del TUEL), approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 14 del 20.04.2023, che costituisce lo strumento di guida strategica e operativa dell’Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione;
- iii. “Piano Esecutivo di Gestione” (articolo 169 del D.Lgs. n. 267/2000), approvato dalla Giunta con deliberazione n. 96 del 25.05.2023, che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel Dup nella dimensione gestionale affidando ai Responsabili dei Settori obiettivi e risorse.

I programmi e progetti che l’attuale compagine di governo dell’Ente si prefigge di attuare durante il proprio mandato amministrativo 2022/2027 attengono ai seguenti ambiti di intervento:

CASSANO ACCOGLIENTE

L’art. 3 della Costituzione sancisce uno dei principi fondamentali, il principio di uguaglianza, secondo cui: “*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*”

Al fine di dare piena applicazione al principio *de quo*, l’indirizzo politico si prefigge l’obiettivo di migliorare “*lo stato di benessere dei cittadini*” attraverso le azioni e gli strumenti seguenti:

1. Osservatorio Sociale.

È necessario avere un costante aggiornamento del contesto sociale, culturale ed economico della cittadinanza, al fine di individuare, sia in tempistica che in competenza, i migliori ed appropriati strumenti di intervento. A queste esigenze risponde l’Osservatorio Sociale da realizzare in collaborazione con le parti sociali.

2. Apertura di un Centro per le famiglie.

La famiglia rappresenta il nucleo fondamentale in cui si sviluppa la crescita educativa e sociale dell’individuo, intesa nella sua più ampia definizione; il Centro per le famiglie avrà il compito di affiancare le famiglie, appunto, in questo percorso di crescita sociale, economica, umana.

- Attività per il contrasto della povertà educativa minorile e per il coinvolgimento dei più giovani come parte attiva della comunità.

- intercettazione di bandi destinati al sostegno di interventi sperimentali finalizzati a rimuovere la povertà educativa.

- promozione di Percorsi di sostegno alla genitorialità.

- attivazione di una consulta dei ragazzi: in grado di dialogare con l’ente e rendersi promotrice di innovazione,

¹ In base al Decreto n. 132/2022 il Comune di Cassano delle Murge non è tenuto, avendo meno di 50 dipendenti, a compilare la presente sottosezione. Per ragioni di completezza si procede alla relativa elaborazione in via semplificata e con carattere meramente ricognitivo.

azioni comuni e aggreganti.

3. Eliminazione di barriere architettoniche.

Si garantirà progressivamente una migliore accessibilità dei luoghi pubblici ai diversamente abili tenendo conto della redazione del PEBA (Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche).

4. Realizzazione di nuovi alloggi residenziali pubblici.

Redazione del nuovo bando per la formulazione della graduatoria per l'assegnazione degli alloggi, oltre ad avviare interlocuzioni con l'Arca Puglia per valutare la possibilità di realizzare nuovi alloggi popolari o di individuarne di già esistenti, puntando sul recupero del patrimonio immobiliare anche del centro storico

5. Ridefinizione dell'Ufficio di Piano di zona.

Valutare anche l'ipotesi di realizzare il consorzio di ambito tra i 6 comuni appartenenti all'attuale piano di zona, così da poter rinforzare i servizi offerti dal DSS BA 5.

6. Rete Commercianti-Comune-Famiglie bisognose.

Partire dalla creazione di un'intesa con i commercianti locali coinvolgendo il mondo del volontariato e il Settore dei Servizi Sociali comunale, per la creazione dell'"Emporio Solidale" ove raccogliere i prodotti in scadenza, ma ancora buoni, dagli esercizi commerciali (i quali, invece, per smaltirli, pagherebbero il relativo costo) e distribuirli a famiglie che non possono permettersi di acquistarli.

7. Sportello Immigrazione.

Considerato l'elevato numero di migranti presenti sul territorio, lo Sportello si indentifica come lo strumento per l'erogazione di specifici servizi; intanto l'orientamento nella ricerca di un lavoro, il supporto nel disbrigo delle pratiche per la richiesta del permesso di soggiorno, la consulenza legale e la mediazione presso Scuole, Enti e Istituzioni.

8. Centro Interculturale.

Creare un punto di riferimento per la popolazione straniera, nel quale possano confrontarsi e incontrare le diverse culture presenti sul territorio, essendo lo strumento fondamentale per affrontare concretamente questo fenomeno. Con questa azione si vuole cercare di dar voce, in maniera strutturata e permanente, alle diversità culturali che oggi formano la nostra comunità, così da renderli parte attiva e protagonisti positivi del nostro territorio.

9. Segnaletica stradale

Ridefinire la segnaletica di indicazione dei punti strategici di Cassano Murge.

10. Rotatorie

Decoro delle rotatorie d'ingresso nel centro abitato.

11. Migliorare il decoro e l'igiene del Cimitero Comunale ampliando gli orari di apertura e di custodia ed attivando il trasporto pubblico verso il Cimitero al servizio degli anziani.

12. Welfare:

Dialogo costante con la ASL per il potenziamento del servizio sanitario e socio-sanitario;

- Rafforzamento dei servizi domiciliari di ambito;
- Taxi sociale;
- erogazione di pasti a domicilio per anziani;
- co-housing residenziali;
- Cap anziani diurno;
- progetto di reintegrazione e reinserimento per persone in esecuzione di pena ed ex detenuti;
- dotare punti strategici del nostro paese di defibrillatore semi-automatico e attivare corsi di primo soccorso per cittadini interessati;
- fare di Casa Bianca la Casa della Salute ed Ospedale di Comunità;

- Attivarsi per creare nell'ex Maugeri un Centro Residenziale, Semiresidenziale e Ambulatoriale per la prevenzione, cura e riabilitazione delle dipendenze patologiche, senza tralasciare altre opportunità di impiego e rivalutazione della struttura, al fine di ottenere benefici economici e sociali per la comunità.

CASSANO TRA SPORT E CULTURA

Lo sport e la cultura rappresentano i settori in cui l'individuo vede crescere la sua personalità sia come singolo che nell'ambito delle formazioni sociali. L'obiettivo, pertanto, è quello di riqualificare e creare nuovi spazi ("spazi" sia fisici che immateriali) dedicati allo sport e alla cultura, al fine non solo di una crescita della società ma anche per contrastare quei fenomeni d'intolleranza, emarginazione sociale, ovviamente con la stretta collaborazione del Terzo Settore. Inoltre, si tenderà ad animare sempre più di contenuti ed eventi detti spazi.

Gli strumenti, le azioni e i progetti che l'Amministrazione intende attuare sono:

1. Riqualificazione impianto Polisportivo comunale.

Riqualificare gli spazi sportivi per poterli mettere a disposizione della comunità; attraverso una stretta collaborazione con il mondo del Terzo Settore, in particolare del mondo dell'associazionismo sportivo; rendere viva la struttura durante tutto l'anno quale punto di aggregazione per ogni tipo di età ed attività.

2. Recupero vecchio campo sportivo "Rossani".

Cassano vanta anche una vecchia struttura dedicata allo sport, che seppur più piccola rispetto al Polisportivo comunale, potrebbe diventare un luogo di sana socializzazione per tutti i cittadini, ovvero il vecchio campo sportivo "Rossani". La nostra idea è quella di intraprendere una interlocuzione con la Curia Diocesana e la locale parrocchia per il recupero della struttura come ulteriore centro di aggregazione sportivo/culturale.

3. Valorizzazione delle discipline sportive

Valorizzare tutte le possibili discipline sportive praticabili a Cassano sostenendo l'adesione dei cittadini a quelle discipline non praticabili nelle strutture pubbliche, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'ente.

4. Consulta della cultura.

Organizzazione e funzionamento distinto dalle altre. Partecipazione attiva con associazioni di riferimento e istituzioni.

5. Consiglio Comunale dei Ragazzi.

Attivazione, organizzazione e funzionamento anche nell'ambito di un percorso sulla legalità.

6. Apertura museo.

Inserimento del Museo all'interno dei circuiti determinati anche dal Polo Museale Pugliese.

7. Valorizzazione del Palazzo Miani.

Attraverso esposizioni temporanee e permanenti delle opere degli studenti dell'Accademia delle Belle Arti di Bari e dell'Istituto d'Arte, che abbiano come tematiche la valorizzazione del paesaggio culturale e naturale della nostra comunità.

8. Istituzione del circuito turistico-letterario Armando Perotti.

Attraverso la collaborazione con i comuni interessati.

Istituire giornate di studio, pubblicazione Opera Omnia, mostra multimediale, percorso turistico concorso letterario e grafico.

9. Cassano Città che legge.

Ottenere la qualifica di "Città che legge" aderendo al piano biennale del Ministero per i beni Culturali.

10. Festival della cultura maggio/giugno.

Rendere le associazioni del territorio protagoniste di questo percorso culturale, al fine di popolare nei mesi estivi i

luoghi più rappresentativi di Cassano, individuando per ogni anno un tema specifico che possa essere da guida.

11. Cassano in scena.

Attraverso la collaborazione tra Associazioni e Comune, sostenere le rappresentazioni teatrali dirette a far vivere e valorizzare il territorio e le sue tradizioni.

Rilanciare la sala cinematografica e realizzare un teatro Comunale.

12. Realizzazione di una ludoteca.

13. Interventi di riqualificazione sui plessi scolastici esistenti e nuove scuole (risorse permettendo).

14. Rafforzamento del progetto: Magna Inventio, la rivisitazione storica del secondo ritrovamento della Sacra Immagine nella Grotta del Convento della Madonna degli Angeli (1855).

15. Implementazione del presepe vivente, evento culturale in grado di valorizzare il territorio e promuovere il turismo.

16. “Libri in piazza”: un invito alla lettura che si incastra con le visite guidate sul territorio. Un festival diverso dal solito che punta alla conoscenza dei luoghi e delle storie.

“Stelle cassanesi”: progetto di promozione degli artisti locali. Da attuarsi tramite mostre, spettacoli, eventi e concerti oltre che con un evento calendarizzato a cadenza annuale in grado di dare spazio e visibilità a tutti gli artisti cassanesi.

Immettere il nostro Convento in percorsi di turismo religioso.

Creare percorsi di turismo eno-gastronomico attraverso lo studio e la valorizzazione della storia, degli ingredienti, delle ricette di tutti i piatti e prodotti tipici del nostro paese, creando così un brand “CASSANO DEI NOSTRI NONNI”.

CASSANO VERDE

Nel 1972 a Stoccolma si è tenuta la seduta che ha portato alla Dichiarazione delle Nazioni Unite sull’ambiente umano. Nella Sezione Principi della citata Dichiarazione, al punto 1, si sancisce che *“L’uomo ha un diritto fondamentale alla libertà, all’uguaglianza e a condizioni di vita soddisfacenti, in un ambiente che gli consenta di vivere nella dignità e nel benessere. Egli ha il dovere solenne di proteggere e migliorare l’ambiente a favore delle generazioni presenti e future”*.

In conformità a quanto stabilito dal citato principio l’indirizzo politico intende contribuire sempre più a una “Cassano Verde” identificata in un nuovo modello di sviluppo, caratterizzato dalla promozione ed attivazione dell’economia circolare, dalla valorizzazione delle risorse ambientali, paesaggistiche, storiche culturali e gastronomiche locali, dalla forestazione urbana, dal miglioramento per la progressiva chiusura del ciclo dei rifiuti attraverso le seguenti azioni:

1. Restyling isola ecologica: attivazione “casa” del riuso e promozione dell’economia circolare; premialità per il conferimento dei rifiuti. Introduzione della tariffa puntuale
2. Adozione Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile (PUMS).
3. Istituzione delle Consulte per il verde pubblico e dell’agricoltura e sistema informativo per la riqualificazione e gestione degli spazi urbani e del verde.
4. Piantumazione di alberi in città.

5. Valorizzazione delle aziende green (attraverso la realizzazione di sagre dedicate, eventi in rete con altri comuni, denominazione De.CO., campagne di promozione mirate e specifiche);
6. Guida comunale offerta turistica: partecipata con le associazioni, cooperative, imprenditori e cittadini/ referenti di escursioni originali al fine di costruire e promuovere l'offerta turistica sui sentieri lenti di Cassano delle Murge di interesse storico, culturale e naturalistico con pacchetti da affidare ad agenzie, tour operator, motori di ricerca online.
7. Valorizzazione e promozione del "Cammino Materano" come progetto trainante dell'offerta turistica locale con la creazione di centri di ristoro dei viandanti, mappe illustrative e digitali, guide specializzate.
8. Realizzazione delle cd. strade scolastiche colorate con aree di gioco e creazione linea piedibus.
9. Realizzare il progetto riutilizzo acque reflue depurate a sostegno delle aziende agricole.
10. Valutazione sulla possibilità di realizzare il cd. progetto BioCassano: un bosco urbano per l'educazione ambientale e per il trattamento ed il recupero di verde e umido di comunità (previa consultazione pubblica dei cittadini, informata e specifica sul tema, attivando un dibattito consapevole, solo al termine del quale, valutare attraverso la volontà popolare la possibilità di realizzazione).
11. Creazione di Comunità Energetiche.
12. Formazione e costituzione delle sentinelle ambientali volontarie al fine di monitorare il vasto territorio cassanese e preservarlo da atti di abbandono di rifiuti, incuria e vandalismo.
13. Rilancio del Centro Storico come fulcro della convivialità cittadina, dell'offerta turistica, dell'integrazione sociale e del recupero e rivalutazione delle radici storiche e antropologiche della comunità.
14. Interventi di sistemazione strutturale di alcune strade rurali migliorando la viabilità al servizio delle aziende agricole e agrituristiche presenti nel territorio.
15. Valorizzazioni delle produzioni agricole, attraverso la collaborazione con le associazioni di categoria al fine di costruire percorsi per favorire la vendita diretta di prodotti agricoli da parte degli imprenditori agricoli, anche destinando aree per mercati locali riservati ai soli imprenditori agricoli.
16. Organizzare corsi per l'acquisizione all'abilitazione all'uso di prodotti fitosanitari.
17. Attivazione di uno sportello comunale "Agricoltura" con la collaborazione degli esperti nel settore - agronomi - presenti a Cassano al fine di mettere in contatto gli imprenditori agricoli sulle opportunità relative a finanziamenti diretti e indiretti.
18. Promozione delle nostre eccellenze attraverso sagre e manifestazioni collaborando con associazioni/realità come Città dell'Olio, Cuore della Puglia, GAL e il Movimento Turismo del Vino

CASSANO DA VIVERE

Il primo impatto con una comunità è rappresentato dal contesto di accoglienza, di estetica, di servizi con cui si presenta ai suoi cittadini e ai turisti. Fondamentale, pertanto, giungere ad una "Cassano da vivere" a misura di cittadini in tutte le fasce d'età, dai più piccoli agli anziani. È necessario quindi, agire in forma trasversale su vari settori l'urbanistica, il decoro, la viabilità, la pubblica Illuminazione e le varie infrastrutture. Portando questi settori a rispondere alle esigenze dei cittadini, migliorando il livello di vivibilità dell'intera comunità (dai borghi al centro

storico) con una visione unica.

La Cassano da vivere si reggerà su alcuni pilastri fondamentali, strumenti indispensabili per pianificare il futuro della città.

1. Redazione del PAESC (Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima).
2. Valutazione sulla fattibilità/opportunità della predisposizione del PUG (Piano Urbanistico Generale).
3. Programmazione e realizzazione di interventi per il decoro urbano. Predisposizione del Piano particolareggiato del colore e dei caratteri storici della città.
4. Miglioramento del servizio di igiene urbana.
5. Adozioni cani e maggiori controlli sul territorio in relazione al fenomeno del randagismo.
6. Riduzione della dimensione dei comparti edificatori in sub-comparti.
7. Valutazione sulla fattibilità per l'introduzione di zone commerciali oltre a quelle artigianali esistenti.
8. Adeguamento al PPTR dello strumento urbanistico comunale vigente.
9. Potenziamento dello sportello comunale unico per le attività produttive (SUAP). Costruendo anche una rete fra le associazioni di categoria al fine di semplificare le procedure necessarie per i commercianti interessati all'avvio di nuove attività e per velocizzare le pratiche di quanti intendano avviare nuovi progetti.
10. Valorizzare il commercio collaborando con la Regione Puglia e le associazioni di categoria attraverso il marketing territoriale, la promozione dell'attrattività territoriale, le eccellenze turistiche ed eno-gastronomiche.
11. Promuovere incontri di informazione e formazione sulle potenzialità del PNRR con il tessuto produttivo della nostra Città.
12. Dotare l'ente del DUC e del Piano Strategico del Commercio al fine di programmare la riqualificazione delle aree commerciali e mercatali, per valorizzare le botteghe, i negozi e i ristoranti storici, così da realizzare itinerari turistici per la valorizzazione e promozione del commercio e itinerari dello shopping e delle produzioni tipiche.
13. Proporre i mercati rionali anche nelle zone periferiche, incentivando lo sviluppo di un mercato a KM 0 per favorire la diffusione e la conoscenza dei prodotti locali.
14. Istituire il mercatino dell'usato.
15. Piano della viabilità e allontanamento del traffico pesante dall'abitato valutando ipotesi progettuali al riguardo.
16. Riqualificazione area di pertinenza della Scuola Elementare di Via Convento a verde e parcheggio.
17. Riqualificazione piazzale del Convento.
18. Relamping pubblica illuminazione con lampade ad efficientamento energetico.
19. Modifica Regolamento Comunale vendita al dettaglio attività commerciali zona industriale in attuazione L.R.

20. Creare percorsi strutturali, culturali e partecipativi con i borghi e gli abitanti dei borghi.
21. Recepimento della Legge regionale "Norme per il riuso e la riqualificazione edilizia e modifiche alla legge regionale 26 novembre 2007, n. 33 (Recupero dei sottotetti, dei porticati, di locali seminterrati e interventi esistenti e di aree pubbliche non autorizzate)".
22. Ri-mappare sul nostro territorio il rischio idrogeologico in conseguenza della realizzazione delle opere di mitigazione del rischio idraulico che hanno interessato il canale.
23. Adeguare la zona industriale alla L.R. "Modifica alla legge regionale 27 luglio 2001, n. 20 (Norme generali di governo e uso del territorio)" allo scopo di permettere il commercio al dettaglio.

CASSANO SICURA

La sicurezza urbana rappresenta lo strumento che garantisce ai cittadini protezione, tutela, ambiente in cui i più fragili possano sentirsi custoditi. A tal fine, l'indirizzo politico ha l'obiettivo di qualificare Cassano come città sicura con riguardo alla vivibilità e al decoro. Obiettivo da perseguire attraverso le competenze fra Stato, Regione ed Enti Locali riconosciute dalla legge a tutela degli individui. L'obiettivo, pertanto, si presenta anche in questo caso ad ampio spettro di incidenza agendo su più settori. Il viaggio verso la sicurezza della comunità è caratterizzato da una serie di tappe intermedie necessarie a sviluppare un modello di città sicura che agisca non solo sulle criticità esistenti ma anche sulla prevenzione degli eventi dannosi e sulla cultura della legalità. Conseguentemente, gli obiettivi da raggiungere investono diversi settori: dalla riqualificazione e recupero delle aree o dei siti più degradati, all'eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale; ed ancora, la prevenzione della criminalità, in particolare di tipo predatorio; promozione del rispetto della legalità; affermazione di più elevati livelli di coesione sociale e convivenza civile; prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e predatoria.

Si ritiene che gli strumenti più adeguati per raggiungere gli obiettivi prefissati siano i seguenti:

1. Valutare l'adeguata copertura dell'effettivo funzionamento e soprattutto efficacia dell'attuale impianto di videosorveglianza intervenendo nelle aree ancora non presidiate.
2. Garantire un maggior presidio dei parchi pubblici comunali anche attraverso la collocazione di chioschi gestiti da giovani del paese, responsabilizzandoli nella manutenzione ordinaria e nell'offerta di iniziative aggregative.
3. Potenziare l'uso di telecamere intelligenti a postazione fissa in collegamento con le forze dell'ordine in grado di rilevare la circolazione di autoveicoli rubati o sprovvisti di assicurazione o di revisione in alternativa utilizzare telecamere mobili con le stesse funzionalità in convenzione con altri comuni.
4. Prevenzione e contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e predatoria, attraverso servizi e interventi di prossimità, in particolare a vantaggio delle zone maggiormente degradate, anche coinvolgendo, mediante appositi accordi, le reti territoriali di volontari per la tutela e salvaguardia dell'arredo urbano, delle aree verdi e dei parchi cittadini e favorendo l'impiego delle forze di polizia per far fronte ad esigenze straordinarie di controllo del territorio.
5. Promozione e tutela della legalità, anche mediante iniziative di dissuasione di ogni forma di condotta illecita, compresi l'occupazione arbitraria di immobili e lo smercio di beni contraffatti o falsificati, nonché la prevenzione di altri fenomeni che comunque turbano il libero utilizzo degli spazi pubblici.
6. Promozione del rispetto del decoro urbano, anche valorizzando forme di collaborazione interistituzionale tra le amministrazioni competenti, finalizzate a coadiuvare l'ente locale nell'individuazione di aree urbane su cui insistono plessi scolastici, musei, complessi monumentali o altri istituti e luoghi di cultura o comunque interessati da consistenti flussi turistici, o adibite a verde pubblico, da sottoporre a particolare tutela.

7. Ripristino da atti vandalici res pubblica
Pubblicazione annuale del consuntivo delle spese sostenute per il ripristino di devastazione incuria e vandalismo.
8. Promozione dell'inclusione, della protezione e della solidarietà sociale mediante azioni e progetti per l'eliminazione di fattori di marginalità, anche valorizzando la collaborazione con enti o associazioni operanti nel privato sociale, in coerenza con le finalità del Piano nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale.
9. Potenziamento interventi di Protezione civile
Avviare prove di evacuazione in caso di incendi, alluvioni etc., così come previsto dal vigente piano di protezione civile;
Collocare cartelli sui punti di primo ritrovo in caso di incendi, allagamenti, calamità naturali;
Aggiornare il piano di emergenza della protezione civile inserendo il capitolo dedicato all'emergenza neve con attenzione anche agli interventi da effettuare nelle zone periferiche.

BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE, DIGITALIZZAZIONE, TRASPARENZA

Gli obiettivi che l'Amministrazione si propone riguardano:

A. Tributi e politiche fiscali.

Gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione comunale non possono prescindere dalla quantità di risorse a disposizione dell'ente.

I tributi comunali rappresentano una delle principali fonti di entrata e incidono sulle scelte amministrative. Pensiamo, pertanto, a un riordino e ad una attribuzione delle aliquote di riferimento che sia più equa.

L'obiettivo sarà perseguito mediante:

1. Contenimento degli aumenti della tassazione (laddove consentito dalle ragioni di Bilancio).
2. Agevolazioni per le nuove attività che si collocheranno nel Centro Storico.
3. Sistemazione dei tributi comunali minori (tassa sulla pubblicità, sui passi carrai, occupazione del suolo pubblico, eccetera) mediante un censimento puntuale da effettuarsi su tutto il territorio comunale.
4. Determinazione del valore (rivisitazione) al metro quadro delle aree fabbricabili, distinto per le varie zone del paese, al fine di evitare possibili contenziosi in materia di pagamento dell'IMU.
5. Razionalizzare e ottimizzare la spesa con un controllo di gestione per centri di costo.
6. Contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale.
7. Destinazione risorse ai settori non in base alla spesa storica ma in base ai progetti da realizzare.

B. Bilancio e politiche finanziarie.

Per il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e per offrire servizi al minor costo per gli utenti, l'azione amministrativa terrà conto dell'esigenza di raggiungere gli obiettivi con la necessità di controllare la spesa.

Verrà messa in campo una gestione oculata delle risorse e si provvederà a ricercare altre forme di finanziamento.

Le azioni e i progetti saranno i seguenti:

1. Infondere il senso di responsabilità nella contribuzione economica di ogni cittadino ed impresa, al fine di accrescere la consapevolezza degli interventi e dei servizi finanziati.
2. Attrarre investimenti e risorse per la città.
2. Rendicontare compiutamente sulla gestione e sugli investimenti realizzati.

C. Bilancio partecipato.

L'Amministrazione intende attuarlo attraverso l'analisi e la partecipazione non dell'intero bilancio (perché molte spese sono standard e necessarie per il funzionamento dell'ente); pertanto si pensa di agire su una parte del budget dell'ente, ovvero su uno o più capitoli di spesa che hanno ricadute dirette sui cittadini come, ad esempio, le politiche per lo Sport, per la Cultura e per il Sociale, i collegamenti con i borghi e le periferie della città, l'insediamento delle attività produttive, la viabilità, eccetera.

Le azioni e i progetti previsti sono i seguenti:

1. Formazione ed approvazione degli atti di programmazione e rendicontazione (DUP, Bilancio di previsione, rendiconto di gestione, PEG, ecc.) comunali nel rispetto dei termini fissati dalle norme al fine di pianificare puntualmente l'attività amministrativa organizzando efficacemente azioni e interventi.
2. Sviluppo del sistema dei controlli (di gestione, strategico, ecc.) nell'ottica di ottimizzare la gestione delle risorse disponibili.
3. Monitoraggio costante delle opportunità di finanziamento pubbliche o private mediante bandi e avvisi al fine di reperire ogni risorsa utile a realizzare investimenti concreti.
4. Attenzione continua agli investimenti sul patrimonio pubblico in termini sia di programmazione che di rapida e concreta realizzazione.
5. Potenziamento dei sistemi di riscossione delle entrate comunali e revisione delle modalità di riscossione attiva

D. Rafforzare la macchina amministrativa.

L'art. 97 Cost., comma 2 che recita "i pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione".

Questo, pertanto, il binario sul quale l'indirizzo politico viaggerà al fine di garantire l'obiettivo primario e generale di perseguimento dell'interesse pubblico. Occorre però che l'azione amministrativa giunga alla creazione di una macchina diretta a rispondere alle esigenze dei cittadini con prontezza, semplicità, speditezza, economicità ed adeguatezza. Abbattere le distanze burocratiche fra i cittadini e l'ente, ciò al fine non solo di creare un ponte fra questi ma di permettere altresì, una proficua e costante collaborazione. Rinforzare la macchina amministrativa. La revisione della macchina amministrativa viaggia anche con riferimento all'assetto del personale dipendente dell'ente. Il capitale umano dell'ente si presenta come la forza maggiore per l'esercizio dell'attività amministrativa. Promuovere il lavoro di squadra attraverso una costante organizzazione degli uffici, un adeguato e significativo aggiornamento professionale. Il pilastro fondamentale deve essere la perfetta autonomia dei ruoli fra risorse umane e politica, esercizio delle rispettive competenze in conformità all'indipendenza dei settori.

Le azioni e i progetti previsti sono:

1. Analizzare e riformare i regolamenti comunali vigenti nei vari Settori.
2. Adeguamento ai maggiori strumenti tecnologici.
3. Rivisitazione/redazione regolamento per i conferimenti incarichi/affidamenti

4. Creazione di elenchi di professionisti/operatori economici
5. Promuovere convenzioni con le Università e con gli Ordini Professionali per svolgere il tirocinio all'interno dei settori amministrativi del comune.
6. Ristabilire un sano confronto con cittadini.

Le linee programmatiche trovano quindi sviluppo e concretizzazione nel DUP 2023-2025 e, in particolare, nella relativa sezione strategica che delinea *“le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo”*, a cui, pertanto, si rinvia.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 PERFORMANCE²

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, “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”, richiede alle amministrazioni pubbliche di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance, organizzativa e individuale, al fine di assicurare elevati standard, qualitativi ed economici, e il miglioramento dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali (art. 3).

Tale *corpus* normativo, invero, non trova diretta e integrale applicazione agli Enti locali, i quali sono tenuti, in base all'autonomia ad essi riconosciuta dall'art. 114 della Costituzione, ad adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nelle norme richiamate dagli articoli 16, comma 2, 31 e 74, comma 2, del decreto citato.

Il Comune di Cassano delle Murge ha provveduto ad adeguare il proprio ordinamento ai principi legislativi della materia come di seguito riepilogato:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 14.06.2012 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi per il recepimento dei principi generali in tema di misurazione e valutazione delle performance;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 21/06/2012 è stato approvato il Regolamento per l'istituzione, la graduazione e la valutazione delle Posizioni Organizzative;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 21.06.2012 è stato approvato il Sistema Permanente di Valutazione del personale con il relativo manuale;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 05.09.2019 si è proceduto all'integrazione e adeguamento regolamentare finalizzato alla definizione del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 21.05.2018;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 09.09.2020 si è proceduto alla modifica e approvazione del Regolamento per l'istituzione, il conferimento e revoca delle posizioni organizzative;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 05.11.2021 è stato modificato il Regolamento sulla composizione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione, già approvato con D.G.C. n. 20/2018, prevedendo la composizione in forma monocratica;
- con decreto sindacale n. 76 del 03.12.2021 è stato nominato il componente unico del Nucleo di valutazione in composizione monocratica;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 21.03.2023 è stata approvata la nuova graduazione e pesatura delle posizioni organizzative istituite sulla scorta dell'attività svolta dal Nucleo di valutazione dell'Ente.

Tra le norme di principio poste dal D.Lgs. n. 150/2009 particolare rilievo riveste l'art. 4, che definisce il ciclo di gestione della performance prevedendone l'articolazione nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati ottenuti.

² Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione, si procede, come anticipato nelle premesse, alla relativa elaborazione.

Nella presente sottosezione, nella logica della programmazione integrata assunta dal PIAO, si procede, dunque, alla individuazione degli obiettivi³ e degli indicatori di performance. Ai fini della realizzazione dei detti obiettivi con deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 25.05.2023 si è proceduto all'approvazione del Piano esecutivo di gestione 2023-2025 con l'assegnazione ai Responsabili delle necessarie risorse finanziarie, umane e strumentali.

³ Si precisa che alcuni obiettivi sono stati assegnati ai Responsabili in corso d'anno per il tramite di appositi atti di indirizzo adottati dalla Giunta Comunale o dal Consiglio Comunale. Pertanto nei prospetti seguenti risultano incluse anche attività già svolte o in fase di realizzazione alla data di approvazione del presente Piano.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE 2023-2025 TRASVERSALI A TUTTI I SETTORI

OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE
ANTICORRUZIONE E LEGALITA'	<p>Promuovere la cultura della legalità e della integrità nella gestione pubblica</p> <p>Creare un contesto sfavorevole alla corruzione e potenziare la capacità dell'amministrazione di prevenire la possibile verifica di fenomeni</p> <p>Garantire il rispetto delle misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>Promuovere iniziative di formazione specifica del personale</p>
TRASPARENZA	<p>Garantire la piena conoscibilità all'esterno dell'attività amministrativa</p> <p>Promuovere adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Garantire il libero esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati</p>

SETTORE 1 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE – SERVIZI SOCIALI

Responsabile gestionale: Dott. Ivano Biancardi

Responsabile politico: Sindaco, Davide Del Re. Assessori: Lionetti, Battista, Tassielli.

Personale assegnato: n. 2 Assistenti Sociali (dott.ssa Blasi – dott.ssa Susca)

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p align="center">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p align="center">Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>	<p>1) Garantire l'attuazione e il rispetto delle misure previste dal PIAO finalizzate a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Predisposizione relazione del Responsabile di Settore sull'attività svolta entro il 15.12.</p>
	<p>2) Formazione del personale assegnato al Settore in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Frequenza corsi (anche on line ed in autoapprendimento)</p> <p>Partecipazione ad almeno un corso con test finale di autovalutazione: 100% obiettivo</p> <p>Nessuna partecipazione o frequenza a corsi: 0%</p>

	<p>3) Assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno secondo le tempistiche di legge</p> <p>Attestazione OIV</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Attestazione Organismo indipendente di valutazione</p> <p>Valutazione proporzionale alle risultanze della griglia di rilevazione per la/le sezione/i di competenza</p>
<p>DIGITALIZZAZIONE</p> <p>Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>Adeguamento tecnologico della rete comunale</p> <p>40% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Entro il 31.12</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione-rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione-rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione-rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Installazione nuovo hardware di rete</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>RETE DEI SERVIZI</p> <p>Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO ACCOGLIENTE</p> <p>Codice DUP: 10000001</p>	<p>Attivazione servizio rivolto alle utenze fragili "Mai più soli"</p>	<p>Entro il 31.12</p>	<p>Predisposizione Convenzione in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale e raccolta adesioni.</p>	<p>Predisposizione Convenzione in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale e raccolta adesioni.</p>	<p>Predisposizione Convenzione in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale e raccolta adesioni.</p>	<p>Numero di adesioni pari ad almeno il 70% dello stanziamento di bilancio</p> <p>Report del Responsabile</p>

<p>INFANZIA E ADOLESCENZA Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO ACCOGLIENTE</p> <p>Codice DUP: 10000001</p>	<p>Organizzazione di attività estive rivolte ai minori in collaborazione con gli Enti del Terzo Settore</p> <p>25% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Entro il 15.09 di ciascun anno</p>	<p>Realizzazione della Colonia Marina c/o uno stabilimento balneare</p>	<p>Realizzazione della Colonia Marina c/o uno stabilimento balneare</p>	<p>Realizzazione della Colonia Marina c/o uno stabilimento balneare</p>	<p>Realizzazione delle attività secondo la tempistica: 100% obiettivo</p> <p>Nessun progetto: 0% obiettivo</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>ATTIVITÀ RIVOLTE AGLI ANZIANI Peso dell'obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO ACCOGLIENTE</p> <p>Codice DUP: 10000001</p>	<p>Assicurare l'organizzazione e/o la relativa attività di supporto per lo svolgimento di attività socio-ricreative destinate agli anziani</p> <p>25% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Predisposizione Avvisi, raccolta adesioni e supporto logistico-organizzativo in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale</p>	<p>Predisposizione Avvisi, raccolta adesioni e supporto logistico-organizzativo in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale</p>	<p>Predisposizione Avvisi, raccolta adesioni e supporto logistico-organizzativo in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale</p>	<p>Realizzazione di almeno n. 2 iniziative nei confronti degli anziani: 100% obiettivo</p> <p>Realizzazione di almeno n. 1 iniziativa nei confronti degli anziani: 50% obiettivo</p> <p>Nessuna iniziativa: 0% obiettivo</p>

SETTORE II - RAGIONERIA – PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA - ENTRATE TRIBUTARIE

Responsabile gestionale: Dott.ssa Maria Donata Liotino

Responsabile politico: Sindaco, Ing. Davide Del Re. Assessori: Lionetti.

Personale assegnato: n. 1 Funzionario amministrativo-contabile (Petruzzellis); n. 4 Istruttori amministrativo-contabili (Lopane, Clemente, Lo Presti, Potenza).

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p style="text-align: center;">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p style="text-align: center;">Peso obiettivo: 20%</p>	<p>1) Garantire l'attuazione e il rispetto delle misure previste dal PIAO finalizzate a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	Intero anno	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Predisposizione relazione del Responsabile di Settore sull'attività svolta entro il 15.12.</p>
	<p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>	<p>2) Formazione del personale assegnato al Settore in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>

	<p>3) Assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno secondo le tempistiche di legge</p> <p>Attestazione OIV</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione</p> <p>"Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione</p> <p>"Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione</p> <p>"Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Attestazione Organismo indipendente di valutazione</p> <p>Valutazione proporzionale alle risultanze della griglia di rilevazione per la/le sezione/i di competenza</p>
<p>REVISIONE ED AGGIORNAMENTO NORMATIVA COMUNALE</p> <p>Peso obiettivo: 20%</p>	<p>1) Adeguamento e aggiornamento del vigente Regolamento comunale di contabilità</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	<p>31.12.2023</p>	<p>Predisposizione 1^ bozza per il confronto con gli organi di governo</p>	<p>Elaborazione del testo definitivo</p> <p>Approvazione da parte del Consiglio Comunale</p>		<p>Realizzazione delle attività entro i termini previsti</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>2) Aggiornamento Regolamento canone unico patrimoniale</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>31.12.2023</p>	<p>Elaborazione del testo aggiornato (ovvero adozione di un nuovo regolamento)</p> <p>Approvazione da parte del Consiglio Comunale</p>	<p>Organizzazione ed affidamento del Servizio relativo alle pubbliche affissioni</p>		<p>Approvazione nel Regolamento degli articoli relativi alla introduzione del Servizio Pubbliche affissioni</p> <p>100% obiettivo</p> <p>Predisposizione bozza e proposta di deliberazione: 50%</p> <p>Nessuna attività: 0%</p>

	<p>3) Adozione Regolamento comunale per l'erogazione e la fruizione del servizio di illuminazione votiva nel cimitero comunale</p> <p>35% Dell'obiettivo strategico</p>	31.12.2023	<p>Elaborazione del testo</p> <p>Approvazione da parte del Consiglio Comunale</p>			<p>Approvazione del Regolamento: 100% obiettivo</p> <p>Predisposizione bozza e proposta di deliberazione: 50%</p> <p>Nessuna attività: 0% obiettivo.</p>
<p>EQUITÀ FISCALE</p> <p>POTENZIAMENTO ENTRATE COMUNALI</p> <p>Peso dell'obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000001</p>	<p>1) Attività di contrasto all'evasione tributaria</p> <p>50% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	<p>Invio di tutte le posizioni dell'anno 2018 TARI-TASI e TOSAP e almeno il 60% di quelle IMU dell'anno 2018: 100% obiettivo</p> <p>Invio di almeno l'80% delle posizioni dell'anno 2018 TARI-TASI e TOSAP e almeno il 50% di quelle IMU dell'anno 2018: 75% obiettivo</p> <p>Raggiungimento di percentuali inferiori: 0%</p>	<p>Invio di tutte le posizioni dell'anno 2019 TARI-TASI e TOSAP e almeno il 60% di quelle IMU dell'anno 2019: 100% obiettivo</p> <p>Invio di almeno l'80% delle posizioni dell'anno 2019 TARI-TASI e TOSAP e almeno il 50% di quelle IMU dell'anno 2019: 75% obiettivo</p> <p>Raggiungimento di percentuali inferiori: 0%</p>	<p>Invio di tutte le posizioni dell'anno 2020 TARI-TASI e TOSAP e almeno il 60% di quelle IMU dell'anno 2020: 100% obiettivo</p> <p>Invio di almeno l'80% delle posizioni dell'anno 2020 TARI-TASI e TOSAP e almeno il 50% di quelle IMU dell'anno 2020: 75% obiettivo</p> <p>Raggiungimento di percentuali inferiori: 0%</p>	<p>Realizzazione delle attività entro i termini previsti</p> <p>Report del Responsabile</p>

	<p>2) Attività di regolarizzazione delle posizioni decadute relative ai passi carrabili</p> <p>50% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	Avvio ed organizzazione del Servizio mediante assunzione di una unità con Contratto di Lavoro Interinale	Istruttoria propedeutica al rilascio delle concessioni al nuovo intestatario mediante aggiornamento delle posizioni deceduti/eredi o venditore/acquirente immobile	Istruttoria propedeutica al rilascio delle concessioni al nuovo intestatario mediante aggiornamento delle posizioni deceduti/eredi o venditore/acquirente immobile	<p>Realizzazione delle attività entro i termini previsti</p> <p>Report Responsabile</p> <p>Per gli anni 2024-2025: Oltre il 75% delle posizioni sistemate: 100% obiettivo</p> <p>Tra il 61 e 75% delle posizioni sistemate: 50% obiettivo</p> <p>- meno del 60% delle posizioni sistemate: 0% obiettivo.</p>
<p>EQUITÀ FISCALE POTENZIAMENTO ENTRATE COMUNALI</p> <p>Peso dell'obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p>	<p>1) Redazione del Regolamento disciplinante misure di contrasto dell'evasione dei tributi locali ex art. 15 ter D.L. 34/2019 (L. 58/2019)</p> <p>50% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	<p>Approvazione da parte del Consiglio Comunale</p> <p>Avvio della procedura accertativa con individuazione di elenco evasori e predisposizione di lettera di invito.</p>	<p>Invio lettere di invito per regolarizzare posizioni</p> <p>Predisposizione di Piani di rientro</p>	<p>Invio lettere di invito a regolarizzare</p> <p>Predisposizione di Piani di rientro ed accettazione proposte di rateizzazione.</p>	<p>Adozione del regolamento Elaborazione elenco evasori e Predisposizione lettere di invito: 100% obiettivo</p> <p>Approvazione del solo Regolamento: 75% obiettivo</p> <p>Nessuna attività: 0% obiettivo.</p>

Codice DUP: 60000001	<p>2) censimento e verifica delle strutture immobiliari adibite a B&B e/o Affittacamere</p> <p>50% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	Verifica delle strutture immobiliari adibite a B&B e/o Affittacamere con incrocio banche dati	Rilevazione delle superfici delle attività di B&B e Predisposizione Lettere di invito e valutazione piani di pagamento	Verifica della procedura e valutazione dei maggiori incassi e platea di contribuenti	Realizzazione delle attività secondo la tempistica prevista Report Responsabile
<p>CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA E MAGGIORE ATTENZIONE AL RAPPORTO "COSTO/BENEFICIO"</p> <p>Peso dell'obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000002</p>	<p>1) Recupero IVA a credito derivante da operazioni soggette ad IVA dell'Ente</p> <p>50% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12.2023	<p>Individuazione del soggetto esterno abilitato per effettuare la verifica delle somme recuperabili sotto il profilo IVA.</p> <p>Fornitura di tutta la documentazione contabile necessaria al soggetto individuato.</p> <p>Attivazione procedura di recupero, prevedendo le spese a carico dell'Ente in quota dal totale della somma recuperata.</p>			<p>quantificazione delle somme da recuperare e compensare in F24 con i tributi e contributi dovuti dall'Ente fino ad esaurimento</p> <p>Report Responsabile</p>

<p>Cambio sistema informativo tributi</p> <p>50% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Adeguamento dei software di gestione dei singoli tributi e della rispettiva attività di accertamento tributi locali- con affidamento del servizio</p> <p>Inizio migrazione dei dati dall'applicativo attualmente utilizzato all'altro</p>	<p>Completamento migrazione dei dati e verifica; formazione del personale;</p> <p>Velocizzazione dei procedimenti di accertamento/rimborso tributi comunali</p> <p>Rapidità di risposta alle istanze dei contribuenti</p>	<p>Consolidare l'offerta ai cittadini contribuenti di servizi con maggior facilità all'accesso delle informazioni, con possibilità di verificare in autonomia la propria posizione contributiva ed eseguire online i versamenti d'imposta dovuti</p> <p>Velocizzare i tempi di accertamento dell'ufficio e di risposta alle istanze dei contribuenti</p>	<p>Realizzazione delle attività entro i termini previsti</p> <p>Report Responsabile</p>
--	----------------------------	--	---	--	---

SETTORE III - URBANISTICA - MOBILITA' SOSTENIBILE - IGIENE URBANA - AGRICOLTURA

Responsabile gestionale: Arch. Fedele Spinelli

Responsabile politico: Sindaco, Ing. Davide Del Re. Assessori: Lapadula, Aloisio.

Personale assegnato: n. 1 Istruttore Tecnico (Dott. Sciacovelli), n. 2 Istruttori Amministrativi (Dott. Sardone, Sig. Massaro)

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p align="center">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p align="center">Peso obiettivo: 20%</p>	<p>1) Garantire l'attuazione e il rispetto delle misure previste dal PIAO finalizzate a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	Intero anno	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Predisposizione relazione del Responsabile di Settore sull'attività svolta entro il 15.12.</p>
	<p>2) Formazione del personale assegnato al Settore in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Frequenza corsi (anche on line ed in autoapprendimento)</p> <p>Partecipazione ad almeno un corso con test finale di autovalutazione: 100% obiettivo</p> <p>Nessuna partecipazione o frequenza a corsi: 0%</p>
<p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>						

	<p>3) Assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno secondo le tempistiche di legge</p> <p>Attestazione OIV</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Attestazione Organismo indipendente di valutazione</p> <p>Valutazione proporzionale alle risultanze della griglia di rilevazione per la/le sezione/i di competenza</p>
<p>DECORO DEL TERRITORIO</p> <p>Peso obiettivo: 10%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO VERDE</p> <p>Codice DUP: 30000001</p>	<p>Aggiornamento mappa luoghi di abbandono rifiuti e georeferenziazione posizione cestini gettacarte</p> <p>Obiettivo è il monitoraggio del fenomeno la programmazione tempestiva delle rimozioni</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Realizzazione delle mappe aggiornate</p>			<p>Realizzazione dell'attività nel rispetto della tempistica prevista: 100% obiettivo</p> <p>Nessuna attività: 0% obiettivo</p> <p>Report del Responsabile</p>

<p>NUOVE PIANIFICAZIONI URBANISTICHE</p> <p>Peso dell'obiettivo:15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO DA VIVERE</p> <p>Codice DUP: 4000001</p>	<p>Redazione del PUMS COMUNALE – Piano Urbano della Mobilità Sostenibile.</p> <p>Affidamento redazione e successiva Approvazione del piano in base agli indirizzi forniti dagli organi politici</p> <p>Avvio delle attività finalizzate alla redazione di regolamenti inerenti tematiche urbanistiche, edilizie e ambientali.</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Predisposizione del Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile</p> <p>Redazione della proposta deliberativa per la sottoposizione all'organo di governo competente</p>			<p>Realizzazione dell'attività nel rispetto della tempistica prevista</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>NUOVE PIANIFICAZIONI URBANISTICHE</p> <p>Peso dell'obiettivo: 10%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO DA VIVERE</p> <p>Codice DUP: 4000001</p>	<p>Adeguamento del PRG vigente al PPTR regionale</p> <p>Pubblicazione determina di affidamento incarico per l'adeguamento del PRG vigente al PPTR Regionale, in base agli indirizzi forniti dagli organi politici seguendo le differenti fasi propedeutiche alla loro adozione e approvazione.</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Individuazione professionista incaricato della redazione dell'adeguamento del PRG al PPTR.</p>	<p>Redazione di nuovo strumento urbanistico PRG adeguato al PPTR</p>		<p>Realizzazione delle attività nel rispetto della tempistica prevista</p> <p>Report del Responsabile</p>

<p>NUOVE PIANIFICAZIONI URBANISTICHE</p> <p>Peso dell'obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO DA VIVERE</p> <p>Codice DUP: 4000001</p>	<p>Redazione del PAESC Piano di Azione dell'Energia Sostenibile e Clima</p> <p>Avvio e completamento dei processi di redazione del PAESC in base agli indirizzi forniti dagli organi politici seguendo le differenti fasi dettate dalla sottoscrizione del Patto dei Sindaci</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Redazione del piano e avvio delle attività connesse alla ricognizione di tutti i dati attinenti consumi e fonti di energia comunali</p>	<p>Approvazione da parte degli organi competenti</p>		<p>Realizzazione delle attività nel rispetto della tempistica prevista</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>REDAZIONE PIANO FORESTALE DI GESTIONE E MAPPATURA DELLE AREE BOSCHIVE</p> <p>Peso obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO VERDE</p> <p>Codice DUP: 3000002</p>	<p>Valorizzazione e tutela del patrimonio boschivo del territorio attraverso le seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisto software cartografico – GIS; - Formazione tecnica del personale; - Avvio del processo di mappatura e catalogazione delle piante, al fine di individuare le modalità di gestione sostenibile delle risorse forestali 	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Avvio processo di mappatura e catalogazione piante</p>	<p>Implementazione del processo di mappatura e catalogazione</p>		<p>Realizzazione delle attività nel rispetto della tempistica prevista</p> <p>Report del Responsabile</p>

<p>AMMODERNAMEN TO VIABILITÀ RURALE</p> <p>Peso dell'obiettivo:15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO VERDE</p> <p>Codice DUP: 30000002</p>	<p>Migliorare l'accessibilità del territorio rurale sostenendo l'ammodernamento delle strade comunali extraurbane secondarie esistenti mediante partecipazione al Bando Strade Rurali</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Predisposizione del progetto</p> <p>Presentazione della candidatura</p> <p>Esecuzione dei lavori</p>			<p>Realizzazione delle attività nel rispetto della tempistica prevista</p> <p>Report del Responsabile</p>
---	---	----------------------------	---	--	--	---

SETTORE IV – AA.GG. – CONTENZIOSO - PERSONALE GIURIDICO – CONTRATTI - PERSONALE ECONOMICO

Responsabile gestionale: Dott.ssa Principia Tummolo

Responsabile politico: Sindaco, Ing. Davide Del Re. Assessori: Battista

Personale assegnato: n. 1 Funzionario amministrativo-contabile (De Bellis); n. 1 Istruttore amministrativo contabile (Milella); n. 1 Operatore esperto (Cardinale); n. 3 Operatori (Loporcaro, Fatiguso, Buonamico), n. 1 Istruttore tecnico-amministrativo (Vulpio), n. 1 Istruttore amministrativo (Piscazzi).

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p align="center">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p align="center">Peso obiettivo: 20%</p>	<p>1) Garantire l'attuazione e il rispetto delle misure previste dal PIAO finalizzate a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	Intero anno	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Predisposizione relazione del Responsabile di Settore sull'attività svolta entro il 15.12.</p>
	<p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>	<p>2) Formazione del personale assegnato al Settore in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>

	<p>3) Assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno secondo le tempistiche di legge</p> <p>Attestazione OIV</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Attestazione Organismo indipendente di valutazione</p> <p>Valutazione proporzionale alle risultanze della griglia di rilevazione per la/le sezione/i di competenza</p>
<p>RIDUZIONE DEI DEBITI PENDENTI DA CONTENZIOSO</p> <p>Peso obiettivo: 25%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000001 60000004</p>	<p>Riduzione della spesa da contenzioso, mediante negoziazioni e/o transazioni di rideterminazione del debito a qualsiasi titolo denominato al fine di supportare l'azione di contenimento degli aumenti della tassazione</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Riduzione della spesa da contenzioso giacente a qualsiasi titolo (come debiti da quote capitali e da quote interessi, da onorari e parcelle, ecc) mediante negoziazioni e successivi accordi e/o transazioni di rideterminazione in diminuzione delle spese preventivate e desumibili da atti di citazioni, decreti ingiuntivi e sentenze.</p>	<p>Riduzione della spesa da contenzioso giacente a qualsiasi titolo (come debiti da quote capitali e da quote interessi, da onorari e parcelle, ecc) mediante negoziazioni e successivi accordi e/o transazioni di rideterminazione in diminuzione delle spese preventivate e desumibili da atti di citazioni, decreti ingiuntivi e sentenze.</p>	<p>Riduzione della spesa da contenzioso giacente a qualsiasi titolo (come debiti da quote capitali e da quote interessi, da onorari e parcelle, ecc) mediante negoziazioni e successivi accordi e/o transazioni di rideterminazione in diminuzione delle spese preventivate e desumibili da atti di citazioni, decreti ingiuntivi e sentenze.</p>	<p>Realizzazione delle attività secondo le previsioni</p> <p>Report del Responsabile</p>

<p>REVISIONE ED AGGIORNAMENTO NORMATIVA COMUNALE</p> <p>Peso obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>Adozione Regolamento accesso agli atti, accesso civico e generalizzato</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Elaborazione del testo aggiornato (ovvero adozione di un nuovo regolamento)</p> <p>Approvazione da parte del Consiglio Comunale</p>			<p>Approvazione delle modifiche/nuovo testo regolamentare: 100% obiettivo</p> <p>Predisposizione bozza e proposta di deliberazione: 50%</p> <p>Nessuna attività: 0% obiettivo.</p>
<p>POTENZIAMENTO UFFICI COMUNALI</p> <p>Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>Adeguamento istituti contrattuali decentrati al CCNL 2019/2021</p> <p>Adozione nuovo CCDI 2023/2025 parte normativa</p> <p>Adozione CCDI parte economica</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Predisposizione e sottoscrizione preintesa CCDI parte normativa ed economica</p> <p>Sottoscrizione del CCDI 2023/2025 parte normativa e CCDI 2023 parte economica</p>	<p>Predisposizione e sottoscrizione preintesa CCDI parte economica</p> <p>Sottoscrizione del CCDI 2024 parte economica</p>	<p>Predisposizione e sottoscrizione preintesa CCDI parte Economica</p> <p>Sottoscrizione del CCDI 2025 parte economica</p>	<p>Sottoscrizione entro il termine previsto</p>

<p>DIGITALIZZAZIONE Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>Informatizzazione delle procedure atte a giustificare le assenze del personale dipendente (ferie, permessi, congedi ecc) mediante l'utilizzo della piattaforma e software "Halley" di gestione della banca dati su server cloud. Detta informatizzazione sostituirà per intero tutte le precedenti procedure basate su documentazione cartacea. Risultato: riduzione consumo di carta; minore impiego risorse umane dedite alla gestione delle presenze/assenze.</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Completo aggiornamento del nuovo database sia dei dati 2022 (tutto) che di quelli 2023 fino al mese in cui il sistema si riterrà a regime. Emissione dei fogli delle presenze/ assenze - c.d. "Cartellini" a partire da giugno 2022 al mese</p>			<p>Realizzazione data base, recupero dati, introduzione nuove procedure gestionali</p> <p>Report del Responsabile</p>
--	---	----------------------------	--	--	--	---

SETTORE V – LL.PP.- GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO

Responsabile gestionale: Ing. Giuseppe Pagano fino al 10.09.2023

Ing. Giuseppe Fumarola dal 11.09.2023

Responsabile politico: Sindaco, Ing. Davide Del Re. Assessore: Battista.

Personale assegnato: n. 1 Istruttore Tecnico (ing. Laterza); n. 1 Istruttore amministrativo-contabile (Sig.ra Giorgio), n. 1 Operatore esperto (Sig. Bozzi)

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p style="text-align: center;">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p style="text-align: center;">Peso obiettivo: 20%</p>	<p>1) Garantire l'attuazione e il rispetto delle misure previste dal PIAO finalizzate a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	Intero anno	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Predisposizione relazione del Responsabile di Settore sull'attività svolta entro il 15.12.</p>
	<p>2) Formazione del personale assegnato al Settore in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Frequenza corsi (anche on line ed in autoapprendimento)</p> <p>Partecipazione ad almeno un corso con test finale di autovalutazione: 100% obiettivo</p> <p>Nessuna partecipazione o frequenza a corsi: 0%</p>
<p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>						

	<p>3) Assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno secondo le tempistiche di legge</p> <p>Attestazione OIV</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Attestazione Organismo indipendente di valutazione</p> <p>Valutazione proporzionale alle risultanze della griglia di rilevazione per la/le sezione/i di competenza</p>
<p>INFORMATIZZAZ. ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA</p> <p>Peso obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITÀ AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>Adesione alla CUC Montedoro</p> <p>Informatizzazione delle procedure connesse alle gare d'appalto</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Consentire l'utilizzo della piattaforma Traspere messa a disposizione dalla CUC "Unione dei Comuni di Montedoro" per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, ivi inclusi gli incarichi di progettazione/direzione lavori/collauda etc...</p>			<p>Approvazione della Convezione da parte del Consiglio Comunale ed abilitazione del personale assegnato al Servizio V ad operare sulla CUC per procedure di affidamento di contratti pubblici di qualunque importo</p>

<p>REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE Peso dell'obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO DA VIVERE Codice DUP: 40000001</p>	<p>Progetto di manutenzione straordinaria, adeguamento, messa a norma e completamento del Polisportivo comunale</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Predisposizione del progetto e acquisizione del parere favorevole in linea tecnico sportiva rilasciato dal CONI ai fini della presentazione della candidatura all'Avviso "Sport Missione Comune" dell'Istituto per il Credito Sportivo,</p>	<p>In caso di ammissione all'iniziativa "Sport Missione Comune 2023" con conseguente riconoscimento del contributo destinato all'abbattimento degli interessi sul mutuo, realizzazione delle attività secondo le tempistiche concordate</p>		<p>Candidatura del progetto all'Avviso "Sport Missione Comune" dell'Istituto per il Credito Sportivo</p> <p>Relazione del Responsabile del Servizio sul raggiungimento dell'obiettivo</p>
<p>GESTIONE PATRIMONIO COMUNALE Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO DA VIVERE Codice DUP: 40000001</p>	<p>Ristrutturazione, messa in sicurezza ed efficientamento energetico scuola materna Regina Elena</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Conclusione della procedura di affidamento</p> <p>Stipulazione del contratto di appalto</p> <p>Avvio dei lavori</p>			<p>Realizzazione delle attività secondo le previsioni</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE Peso obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO DA VIVERE Codice DUP: 40000001</p>	<p>Collegamento ciclo pedonale dolce tra "borghi" centro urbano e paesaggio murgiano</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Avvio procedura di gara</p> <p>Aggiudicazione</p> <p>Stipulazione del contratto di appalto</p> <p>Avvio dei lavori</p>			<p>Realizzazione delle attività secondo le previsioni</p> <p>Report del Responsabile</p>

<p>REALIZZAZIONE OPERE PUBBLICHE</p> <p>Peso obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO DA VIVERE</p> <p>Codice DUP: 40000001</p>	<p>Infrastrutture Verdi – Riqualificazione del tessuto periurbano e connessione con le aree naturali e semi naturali circostanti</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Avvio procedura di gara</p> <p>Aggiudicazione</p> <p>Stipulazione del contratto di appalto</p> <p>Avvio dei lavori</p>			<p>Realizzazione delle attività secondo le previsioni</p> <p>Report del Responsabile</p>
--	--	----------------------------	---	--	--	--

SETTORE 6 – DEMOGRAFICI - CULTURA E SUAP

Responsabile gestionale: Dott.ssa Antonella Del Re (fino al 10.07.2023)

Dott. Ivano Biancardi (interim limitatamente ai servizi: Anagrafe, Stato civile, elettorale, Aire, Statistica, Turismo, Sport e tempo libero, Marketing territoriale, Pubblica istruzione e servizi scolastici)

Arch. Fedele Spinelli (interim limitatamente ai servizi: Attività produttive, Suap e Commercio)

Responsabile politico: Sindaco, Davide Del Re. Assessori: Lapadula, Lionetti, Tassielli, Aloisio

Personale assegnato: n. 2 Istruttori Amministrativi (dott. Manzari, geom. Pietroforte), n. 2 Operatori esperti (Sigg.ri Muschitiello e Natuzzi)

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p style="text-align: center;">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p style="text-align: center;">Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>	<p>1) Garantire l'attuazione e il rispetto delle misure previste dal PIAO finalizzate a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	Intero anno	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Predisposizione relazione del Responsabile di Settore sull'attività svolta entro il 15.12.</p>

	<p>2) Formazione del personale assegnato al Settore in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Frequenza corsi (anche on line ed in autoapprendimento)</p> <p>Partecipazione ad almeno un corso con test finale di autovalutazione: 100% obiettivo</p> <p>Nessuna partecipazione o frequenza a corsi: 0%</p>
	<p>3) Assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno secondo le tempistiche di legge</p> <p>Attestazione OIV</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013. Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Attestazione Organismo indipendente di valutazione</p> <p>Valutazione proporzionale alle risultanze della griglia di rilevazione per la/le sezione/i di competenza</p>
<p>SVILUPPO BIBLIOTECA COMUNALE</p> <p>Peso obiettivo: 10%</p> <p>Linee Mandato: CASSANO TRA SPORT E CULTURA</p> <p>Codice DUP: 20000002</p>	<p>1) Incremento dotazione libraria della biblioteca</p>	<p>Entro il 31.12</p>	<p>Candidatura al finanziamento per l'acquisto di libri per la biblioteca e rendicontazione del relativo finanziamento al Ministero.</p> <p>100% obiettivo</p>	<p>Candidatura al finanziamento per l'acquisto di libri per la biblioteca e rendicontazione del relativo finanziamento al Ministero.</p>	<p>Candidatura al finanziamento per l'acquisto di libri per la biblioteca e rendicontazione del relativo finanziamento al Ministero.</p>	<p>Partecipazione agli Avvisi pubblici</p> <p>Rispetto della tempistica programmata</p> <p>Report del Responsabile</p>

<p>SVILUPPO SOCIO-ECONOMICO TERRITORIO</p> <p>Peso obiettivo: 10%</p> <p>Linee Mandato: CASSANO TRA SPORT E CULTURA</p> <p>Codice DUP: 20000002</p>	<p>Rafforzamento del progetto: Magna Inventio, la rivisitazione storica del secondo ritrovamento della Sacra Immagine nella Grotta del Convento della Madonna degli Angeli</p>	<p>Intero anno</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione- rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione- rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione- rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Realizzazione delle manifestazioni nei termini previsti</p> <p>Rispetto della tempistica per la rendicontazione</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>SVILUPPO SOCIO-ECONOMICO TERRITORIO</p> <p>Peso obiettivo: 10%</p> <p>Linee Mandato: CASSANO TRA SPORT E CULTURA</p> <p>Codice DUP: 20000002</p>	<p>Organizzazione evento "In Taberna quando sumus"</p>	<p>Intero anno</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione- rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione- rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Programmazione attività</p> <p>Adozione atti amministrativi necessari</p> <p>Realizzazione operativa</p> <p>Gestione- rendicontazione di eventuali finanziamenti ottenuti</p>	<p>Realizzazione delle manifestazioni nei termini previsti</p> <p>Rispetto della tempistica per la rendicontazione</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>DIGITALIZZAZIONE</p> <p>Peso obiettivo: 10%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>Informatizzazione dei Servizi Demografici</p>	<p>Entro il 31.12</p>	<p>Utilizzo ANPR per le modifiche di Anagrafe e predisposizione passaggio liste elettorali in ANPR</p>	<p>Passaggio liste elettorali in ANPR e predisposizione stato civile digitale</p>	<p>Utilizzo dei procedimenti anagrafici tramite portale ANPR e delle liste elettorali dematerializzate</p>	<p>Informatizzazione procedimenti di Anagrafe e passaggio ANPR di Stato Civile e Elettorale</p> <p>Report Responsabile</p>

<p>VALORIZZAZIONE COMMERCIO</p> <p>Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee Mandato: CASSANO DA VIVERE</p> <p>Codice DUP: 40000002</p>	<p>Elaborazione del Documento Strategico del Commercio Approvazione.</p> <p>Istituzione registro del commercio.</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Elaborazione del Documento Strategico del Commercio Approvazione.</p> <p>Istituzione registro del commercio.</p>			<p>Realizzazione delle attività nei termini previsti</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>VALORIZZAZIONE COMMERCIO</p> <p>Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee Mandato: CASSANO DA VIVERE</p> <p>Codice DUP: 40000002</p>	<p>Bando assegnazione posteggi area vendita pubblica.</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Predisposizione e pubblicazione del bando</p>			<p>Realizzazione delle attività nei termini previsti</p> <p>Report del Responsabile</p>

SETTORE AUTONOMO – POLIZIA LOCALE
(VIGILANZA, MOBILITA', ANNONA, PROTEZIONE CIVILE)

Responsabile gestionale: Dott. Michele Cannito

Responsabile politico: Sindaco, Ing. Davide Del Re.

Personale assegnato: n. 1 Specialista di vigilanza; n. 9 Agenti di Polizia Locale

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p align="center">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p align="center">Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>	<p>1) Garantire l'attuazione e il rispetto delle misure previste dal PIAO finalizzate a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	Intero anno	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Attuazione operativa delle misure generali e specifiche di prevenzione</p> <p>Verifica della effettiva sostenibilità delle misure specifiche previste. Semplificazione e/o implementazione in relazione al livello di rischio</p>	<p>Predisposizione relazione del Responsabile di Settore sull'attività svolta entro il 15.12.</p>
	<p>2) Formazione del personale assegnato al Settore in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	Entro il 31.12 di ciascun anno	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Promozione cultura della legalità ed integrità</p> <p>Rafforzamento delle competenze e qualificazione del personale dipendente</p>	<p>Frequenza corsi (anche on line ed in autoapprendimento)</p> <p>Partecipazione ad almeno un corso con test finale di autovalutazione: 100% obiettivo</p> <p>Nessuna partecipazione o frequenza a corsi: 0%</p>

	<p>3) Assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Intero anno secondo le tempistiche di legge</p> <p>Attestazione OIV</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Pubblicazione dei dati, informazioni e documenti previsti dal D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Implementazione ed aggiornamento delle sotto-sezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale</p>	<p>Attestazione Organismo indipendente di valutazione</p> <p>Valutazione proporzionale alle risultanze della griglia di rilevazione per la/le sezione/i di competenza</p>
<p>SICUREZZA STRADALE</p> <p>Peso obiettivo: 25%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO SICURA</p> <p>Codice DUP: 50000001</p>	<p>Istituzione servizio di controllo elettronico della velocità con sistema mobile telelaser</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Implementazione Servizi di Polizia Stradale mediante l'uso di sistema mobile per l'accertamento delle violazioni ex art. 142 C.d.S.</p>	<p>Implementazione Servizi di Polizia Stradale mediante l'uso di sistema mobile per l'accertamento delle violazioni ex art. 142 C.d.S.</p>		<p>Realizzazione delle attività previste</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>SICUREZZA STRADALE</p> <p>Peso obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO SICURA</p> <p>Codice DUP: 50000001</p>	<p>Rifacimento della segnaletica stradale al fine di garantire condizioni di sicurezza nella viabilità</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Individuazione delle zone interessate</p> <p>Rifacimento della segnaletica</p>			<p>Rifacimento della segnaletica: 100% obiettivo</p> <p>Affidamento e adozione degli atti propedeutici al rifacimento: 50% obiettivo;</p> <p>Nessuna attività: 0% obiettivo.</p>

<p>SERVIZIO DI CONTROLLO PUBBLICI SPETTACOLI SU AREA PUBBLICA E MANIFESTAZIONI RELIGIOSE</p> <p>Peso dell'obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: CASSANO SICURA</p> <p>Codice DUP: 50000001/2</p>	<p>Potenziare le attività di vigilanza territoriale in occasione di manifestazioni pubbliche laiche e religiose</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Organizzazione del servizio funzionale a garantire il regolare svolgimento degli eventi programmati</p> <p>Predisposizione servizi per la sicurezza della circolazione stradale</p>	<p>Organizzazione del servizio funzionale a garantire il regolare svolgimento degli eventi programmati</p> <p>Predisposizione servizi per la sicurezza della circolazione stradale</p>	<p>Organizzazione del servizio funzionale a garantire il regolare svolgimento degli eventi programmati</p> <p>Predisposizione servizi per la sicurezza della circolazione stradale</p>	<p>Realizzazione delle attività previste</p> <p>Report del Responsabile</p>
<p>AGGIORNAMENTO NORMATIVA COMUNALE</p> <p>Peso obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	<p>Predisposizione schema del nuovo Regolamento Comunale di Polizia Locale adeguato alla L.R. n. 37 del 14 Dicembre 2011 - "Ordinamento della polizia locale" e relativo Regolamento Regionale dell'11 aprile 2017, n. 11 "Caratteristiche delle uniformi, dei distintivi di grado, dei mezzi e degli strumenti in dotazione alla Polizia Locale"</p>	<p>Entro il 31.12.2023</p>	<p>Elaborazione del testo</p> <p>Redazione e trasmissione della proposta deliberativa al Consiglio Comunale</p>			<p>Realizzazione delle attività secondo le previsioni</p> <p>Report del Responsabile</p>

SEGRETARIO COMUNALE

Segretario comunale (in convenzione con il Comune di Sammichele di Bari): Gianpiero Devillanova

Responsabile politico: Sindaco Ing. Davide Del Re

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO - DESCRIZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE e CONCLUSIONE	RISULTATO ATTESO 2023	RISULTATO ATTESO 2024	RISULTATO ATTESO 2025	INDICATORI DI PERFORMANCE
<p style="text-align: center;">PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E LEGALITA'</p> <p>Peso obiettivo: 30%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 6000</p>	<p>1) Elaborazione Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Termine di legge</p>	<p>Approvazione sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p>	<p>Approvazione sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p>	<p>Approvazione sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO</p>	<p>Realizzazione delle attività nel rispetto della tempistica prevista</p>
	<p>3) Formazione del personale dipendente</p> <p>30% dell'obiettivo strategico</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Sovrintendere alla formazione del personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la partecipazione a corsi con test finale di autovalutazione</p>	<p>Sovrintendere alla formazione del personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la partecipazione a corsi con test finale di autovalutazione</p>	<p>Sovrintendere alla formazione del personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza attraverso la partecipazione a corsi con test finale di autovalutazione</p>	<p>Erogazione corsi nel termine previsto</p>

	<p>3) Attuazione delle misure di trasparenza previste nell'apposita sezione del PIAO</p> <p>Monitoraggio sulle pubblicazioni in Amm. Trasparente</p> <p>35% dell'obiettivo strategico</p>	Intero anno	Indicazioni operative e supporto ai Responsabili e al personale dipendente in ordine all'attuazione delle misure di trasparenza e alla pubblicazione dei dati	Indicazioni operative e supporto ai Responsabili e al personale dipendente in ordine all'attuazione delle misure di trasparenza e alla pubblicazione dei dati	Indicazioni operative e supporto ai Responsabili e al personale dipendente in ordine all'attuazione delle misure di trasparenza e alla pubblicazione dei dati	Attestazione Organismo indipendente di valutazione
<p>REVISIONE ED AGGIORNAMENTO NORMATIVA COMUNALE</p> <p>Peso dell'obiettivo: 15%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	Dotare l'Ente di strumenti normativi adeguati	Entro il 31.12.2023	Collaborazione nell'elaborazione e predisposizione dei regolamenti comunali			Approvazione regolamenti
<p>ORGANIZZAZIONE E STRUTTURA</p> <p>Peso dell'obiettivo: 25%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA</p> <p>Codice DUP: 60000004</p>	Dotare l'Ente di uno strumento di programmazione adeguato	Entro il termine di legge	Elaborazione della proposta del Piano integrato di attività e organizzazione	Elaborazione della proposta del Piano integrato di attività e organizzazione	Elaborazione della proposta del Piano integrato di attività e organizzazione	Predisposizione e pubblicazione del PIAO

<p>CONTRATTAZIONE DECENTRATA</p> <p>Peso dell'obiettivo: 20%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA Codice DUP: 60000004</p>	<p>Garantire l'applicazione del CCNL 16.11.2022 e l'erogazione del salario accessorio al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi</p>	<p>Entro il 31.12 di ciascun anno</p>	<p>Sottoscrizione, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, del CCDI 2023/2025 parte normativa e CCDI 2023 parte economica</p>	<p>Stipula del CCDI 2024 parte economica</p>	<p>Stipula del CCDI 2025 parte economica</p>	<p>Elaborazione proposte, avvio trattative, stipula preintesa e definitivo</p>
<p>ESERCIZIO FUNZIONI SUPPLETIVE DI GESTIONE</p> <p>Peso dell'obiettivo: 10%</p> <p>Linee di mandato: BUON ANDAMENTO E IMPARZIALITA' AMMINISTRAZ., TRASPARENZA Codice DUP: 60000004</p> <p>(trattandosi di esercizio di funzioni meramente eventuale, il peso relativo andrà ad incremento degli altri obiettivi laddove in concreto le funzioni non siano state svolte)</p>	<p>Garantire continuità gestionale nella direzione dei Settori</p>	<p>2023/2025</p>	<p>Sostituzione dei Responsabili dei Settori in caso di assenza, impedimento o sussistenza situazione di conflitto di interessi</p> <p>Esercizio funzioni vicarie</p>	<p>Sostituzione dei Responsabili dei Settori in caso di assenza, impedimento o sussistenza situazione di conflitto di interessi</p> <p>Esercizio funzioni vicarie</p>	<p>Sostituzione dei Responsabili dei Settori in caso di assenza, impedimento o sussistenza situazione di conflitto di interessi</p> <p>Esercizio funzioni vicarie</p>	<p>Svolgimento delle funzioni</p>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2.1 PIANO AZIONI POSITIVE

Il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, prevede all’art. 48 che i Comuni, al pari delle altre amministrazioni pubbliche, predispongano Piani di Azioni Positive volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le Azioni Positive sono, dunque, misure temporanee speciali, impiegate sul principio di uguaglianza sostanziale, attraverso le quali si persegue la piena ed effettiva parità di opportunità tra i generi, eliminando quei fattori che si frappongono alla piena valorizzazione del lavoro delle donne.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l’organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;

- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;

- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Rispetto al raggiungimento di questi obiettivi, come ben evidenziato nella Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, le amministrazioni pubbliche sono chiamate a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo in vista della sua promozione e concreta attuazione.

In materia rilevano, inoltre, le disposizioni di cui all’art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 ove si stabilisce che: “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno” e all’art. 57, che prevede la costituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG).

La Direttiva 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, aggiorna la Direttiva del 23 maggio 2007, sulle cui linee si sono mossi, finora, gli Enti pubblici, per attuare la normativa in materia, recentemente integrata da ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari. Nella medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di CUG, sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

Il Comune di Cassano delle Murge ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 31.05.2022, il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 a cui si fa rinvio in questa sede.

Di seguito si riportano, gli obiettivi in tema di pari opportunità definiti nel vigente Piano delle azioni positive:

Articolo 4 - Obiettivi del Piano

Il presente Piano Azioni Positive intende realizzare nel periodo 2022 - 2024 i seguenti obiettivi:

- 1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate tramite apposita azione di stimolo nei confronti dei competenti organi per riequilibrare la presenza femminile nel numero pari alla metà dei componenti le commissioni consiliari, le commissioni di concorso e nella nomina dei Responsabili di Settore.*

2. *Favorire le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare utilizzando la flessibilità di orario su richiesta del personale interessato, motivata, e l'eventuale part-time, lavoro agile, telelavoro nei limiti consentiti.*

Articolo 5 - Azioni positive da attivare

Il Comitato Unico di Garanzia, nella composizione prevista sul frontespizio del presente P.A.P., si impegna a riunirsi con cadenza almeno trimestrale, per le verifiche di sua esclusiva competenza inerenti le azioni di stimolo da attuare nei confronti dei competenti organi per realizzare il presente P.A.P. unitamente all'ulteriore sviluppo dell'azione formativa da migliorare ed ulteriormente incrementare.

Articolo 6 – Assunzioni

Il Comune assicura nelle commissioni di concorso, salva oggettiva e concreta impossibilità connessa al rispetto di disposizioni attinenti alle figure dei componenti e professionalità necessarie, la presenza di un pari numero di componenti femminili, fatta salva l'impossibilità materiale.

In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere.

In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere.

Non risultano previsti in dotazioni organica posti che siano prerogativa dell'uno o l'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Comune valorizza attitudini e capacità personali e, se ritenuto opportuno favorisce l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

Articolo 7 – Formazione

Il Comune garantisce, nei limiti di legge, la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione.

Il Comune tiene e terrà conto, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti imposti per legge, delle esigenze di ogni Settore, garantisce e consente uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia.

Articolo 8 - Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Il Comune assicura e conferma l'impegno, nel puntuale rispetto ed applicazione della vigente normativa, in ordine alla fruizione dei congedi parentali in combinazione alla rimodulazione dell'orario di lavoro per necessità personali o familiari.

Alla luce delle situazioni contingenti, il Comune intende assicurare sostegno al reinserimento lavorativo

delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino.

Articolo 9 – Part-time

In ottemperanza alle indicazioni fornite dai Ministri del lavoro, pari opportunità e famiglia, il Comune valuta nel limite del 10% della dotazione di personale, le richieste di personale che manifestano la necessità di riduzione dell'orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire minori o soggetti in situazioni di disagio.

Art 10 – Smart – working, telelavoro

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte, contemperando le esigenze di servizio e dell'Amministrazione con quelle personali e familiari della dipendente.

L'emergenza epidemiologica Covid-19 ha consentito già di sperimentare nel corso del 2020 e del 2021 con riscontri positivi l'istituto dello smart - working in relazione alle attività da non dover rendere necessariamente in presenza, puntando su modelli organizzativi del lavoro innovativi basati sul risultato finale, più che sul dato di per sé non significativo, della presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro.

Attualmente, cessata il 31 marzo 2022 l'emergenza nazionale da Covid - 19, vi sono accordi individuali di lavoro agile, non vi sono accordi di telelavoro.

Articolo 11 – Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

È prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Tale indagine sarà predisposta ed effettuata dal Responsabile Affari Generali tramite un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

Articolo 12 – Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Settori ed in particolare l'Ufficio Personale con la dott.ssa Liotino in quanto anche componente del C.U.G., sentiti anche gli altri Responsabili di Settore.

Articolo 13 – Codice di condotta contro le molestie sessuali

Stante l'esiguità del numero dei dipendenti nonché delle strutture comunali, si ritiene di prescindere dall'adozione di uno specifico Codice di condotta contro le molestie sessuali facendo, invece, espresso rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel CCNL nonché nelle norme anche di rango europeo.

Articolo 14 – Prevenzione del mobbing

I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici e lavoratori a servizi diversi da quelli di appartenenza devono essere motivati.

In particolare, quando non richiesta dal o dalla dipendente, la mobilità interna dev'essere motivata da esigenze organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa degli stessi.

Articolo 15 - Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della deliberazione che l'approva.

Il presente Piano è stato visionato e sottoscritto dai componenti del C.U.G. attualmente in carica; trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, viene approvato con apposita deliberazione di Giunta Comunale; infine viene pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti nonché trasmesso alle OO.SS..

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento anche a seguito di richiesta in merito formulata dal CUG.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Articolo 16 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro questo Ente:

- ha nominato il Datore di Lavoro nella persona dell'arch. Fedele SPINELLI, Responsabile del Settore III Urbanistica;*
- ha nominato il Medico Competente che annualmente effettua le visite mediche al personale secondo un apposito programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo, dott. Antonio Lerro;*
- ha nominato il responsabile esterno del servizio di prevenzione e Protezione, dott. Davide Di Martino.*

Questo Ente si impegna ad attuare le previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, aggiornando il DUVRI su richiesta del Datore di Lavoro formulata al RSPP.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d), del D.P.R. n. 81/2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del D.Lgs. n. 33/13 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione.

Con deliberazione n. 56 del 23.03.2023, nelle more dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione 2023-2025, strumenti di programmazione propedeutici al PIAO, la Giunta Comunale ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025, dando atto che lo stesso sarebbe stato recepito nella sezione "Valore pubblico performance e anticorruzione", sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", del PIAO 2023-2025 ai sensi del D.P.R. n.81/2022 e del D.M. n. 132/2022.

Si specifica che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, *"l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio"*.

Il contenuto della sezione è riportato in apposito allegato, a formare parte integrante e sostanziale del presente PIAO, unitamente ai seguenti documenti:

- ALLEGATO A - MAPPATURA DEI PROCESSI E CATALOGO DEI RISCHI
- ALLEGATO B - SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO – INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE
- ALLEGATO C - PATTO DI INTEGRITA'
- ALLEGATO D – ELENCO OBBLIGHI DI TRASPARENZA – AGGIORNAMENTO 2023
- ALLEGATO E - TAVOLA DI RICOGNIZIONE ELABORATA AI SENSI DEL DOCUMENTO ANAC "ORIENTAMENTI PER LA PIANIFICAZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA 2022" E DEL D.M. 30.06.2022, N. 132
- ALLEGATO F – MAPPATURA DEI PROCESSI.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La missione dell'Ente - che si declina nelle funzioni istituzionali allo stesso attribuite dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento - è assicurata dalla struttura organizzativa.

Il vigente Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi prevede:

“1. La macro struttura organizzativa del Comune è articolata in Settori.

2. L'articolazione della struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Deve, pertanto, essere assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze fra le varie articolazioni dell'ente.

3. L'area è la struttura organica di massima dimensione dell'ente, deputata:

- All'analisi dei bisogni per settori omogenei;*
- Alla programmazione;*
- Alla realizzazione degli interventi di competenza;*
- Al controllo, in itinere, delle operazioni;*
- Alla verifica finale dei risultati.*

4. Il numero dei Settori, gli ambiti e le materie di intervento e di competenza sono definiti dalla Giunta Comunale.

5. Alla direzione di ogni Settore è preposto un dipendente di categoria D che assume la denominazione di Responsabile di Settore.

6. Il Responsabile opera con ampia autonomia decisionale per il raggiungimento degli obiettivi fissati”.

Considerato che:

- la definizione della macrostruttura dell'Ente deve rispondere al principio fondamentale di costante e dinamico adeguamento degli assetti organizzativi e direzionali alle concrete esigenze d'attuazione del programma di governo e dei relativi obiettivi, così come previsto dall'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, sulle norme in materia di organizzazione del lavoro pubblico e volto al miglioramento continuo con adeguamenti progressivi al mutare del sistema dei vincoli normativi e del contesto esterno e/o interno all'ente;

- la macrostruttura organizzativa è uno strumento flessibile, da utilizzare con ampia discrezionalità amministrativa, al fine di:

- a. dotare l'Ente di struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi politico-amministrativi e al fine di perseguire il buon andamento, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa;
- b. dare risposta alle sollecitazioni e richieste provenienti dall'utenza (cittadini, professionisti, portatori di interessi ecc.);

la Giunta è intervenuta, da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 25.01.2023, ad approvare la nuova macrostruttura dell'Ente, che risulta così articolata:

- SETTORE I: INNOVAZIONI TECNOLOGICHE - SERVIZI SOCIALI
- SETTORE II: RAGIONERIA – PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA - ENTRATE TRIBUTARIE;
- SETTORE III: URBANISTICA - MOBILITA' SOSTENIBILE - IGIENE URBANA - AGRICOLTURA;
- SETTORE IV: AA.GG. – CONTENZIOSO - PERSONALE GIURIDICO – CONTRATTI - PERSONALE ECONOMICO
- SETTORE V: LL.PP. - GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO
- SETTORE VI: DEMOGRAFICI - CULTURA E SUAP
- SETTORE AUTONOMO POLIZIA LOCALE - PROTEZIONE CIVILE – RANDAGISMO.

L'Ente è privo di personale con qualifica dirigenziale. Al vertice di ciascun Settore è pertanto preposto un dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ai sensi del CCNL comparto Funzioni locali del 16.11.2022 (già titolari di posizione organizzativa), al quale sono attribuite le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000, nonché i compiti e le responsabilità previsti dal Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e dalle norme dei contratti collettivi.

In relazione agli obiettivi individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere oggetto di revisioni e modifiche.

Il coordinamento e la sovrintendenza dei Responsabili competono al Segretario comunale, dott. Gianpiero Devillanova, titolare della sede convenzionata di segreteria tra i Comuni di Cassano delle Murge. E Sammichele di Bari.

Nell'Ente opera il Nucleo Indipendente di Valutazione, istituito in forma monocratica, nominato con decreto sindacale n. 76 del 03.12.2021.

Il Revisore dei Conti per il triennio 2022/2025 è stato nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 16.02.2022 a seguito di estrazione a sorte effettuata dalla Prefettura di Bari-Ufficio Territoriale del Governo.

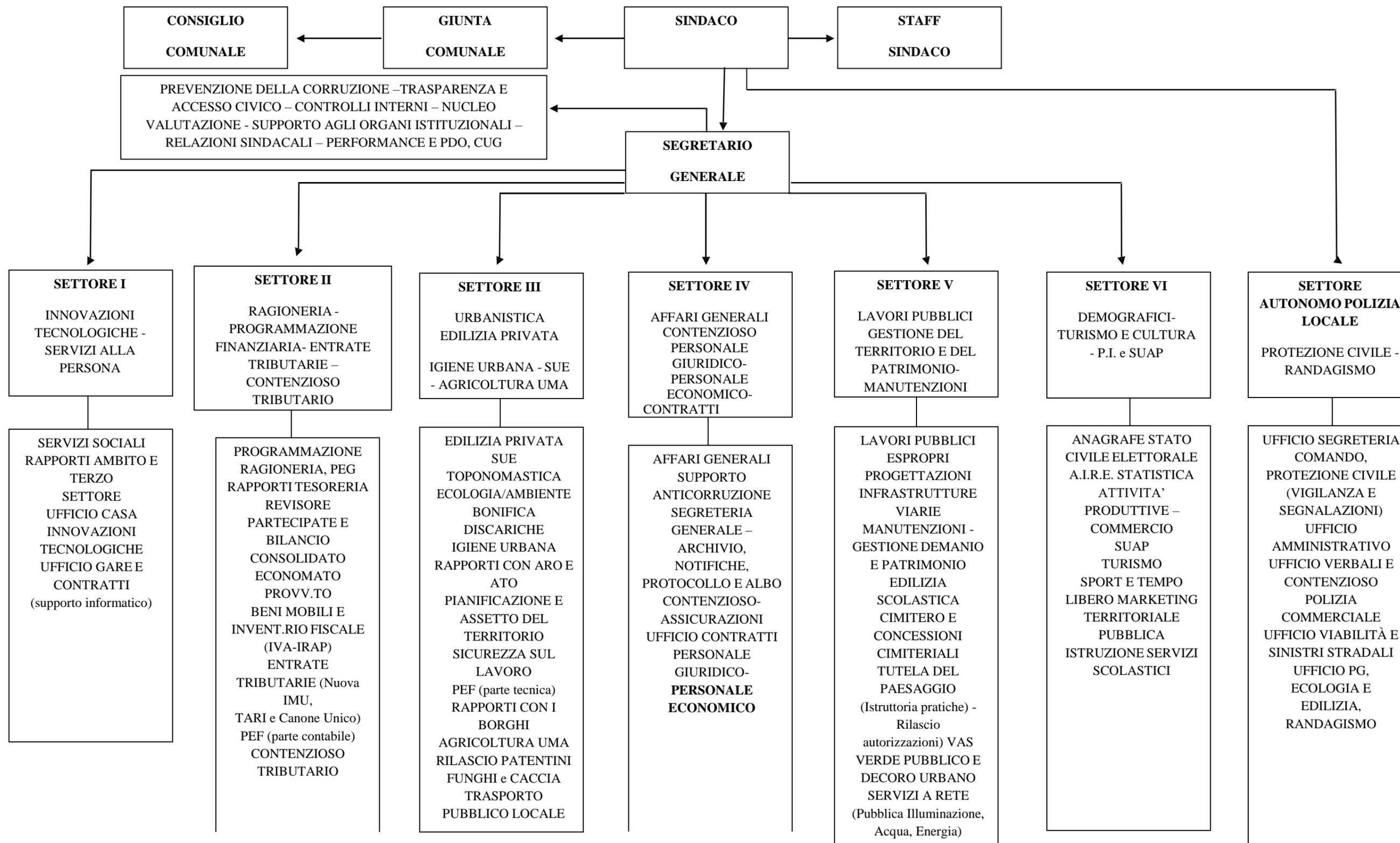
Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato dall'organigramma di seguito riportato:



COMUNE DI CASSANO DELLE MURGE

(Città Metropolitana di Bari)

All. B alla DGC n. 10 del 25/01/2023



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70), sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva a cui aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Il lavoro agile - disciplinato dagli artt. da 18 a 22 della L. 81/2017 - viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- a) stabilita mediante accordo tra le parti;
- b) con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- c) eseguita in parte all'interno dei 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 (stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva n. 3 del 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Nell'anno 2020, a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, il lavoro agile si è imposto come una misura organizzativa attraverso cui le amministrazioni pubbliche hanno potuto continuare a fornire i necessari servizi alla cittadinanza in una cornice di sicurezza ai fini della prevenzione e del contenimento della diffusione del virus.

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Con il DPCM del 23 settembre 2021 si è stabilito che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche torna a essere quella in presenza.

Con Decreto dell'8 ottobre 2021 recante *"Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni"*, il Ministro per la Pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con il DPCM citato, ha stabilito le modalità organizzative per gestire il rientro in presenza del personale dipendente a partire dal 15 ottobre 2021.

Nel dicembre 2021 sono state quindi adottate le Linee guida per la disciplina del lavoro agile nella PA.

Con specifico riguardo alla realtà comunale, durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19 il Comune di Cassano delle Murge ha prontamente approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 13.03.2020, il *"Regolamento per la disciplina del Telelavoro e del Lavoro Agile nel Comune di Cassano delle Murge"*.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 24.02.2022, l'Ente ha approvato in via definitiva il detto Regolamento, sino ad allora utilizzato solo in modo sperimentale, apportando alcune variazioni.

Il CCNL Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, ha introdotto, all'art. 63 e ss., una disciplina organica del lavoro agile, demandando ad un regolamento dell'ente la definizione nel dettaglio delle

modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. 1), del CCNL 2019/2021, dei "*criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi*", l'istituto del lavoro agile rimane regolato dal Regolamento comunale sopra citato nei limiti di compatibilità con le disposizioni contrattuali di recente introduzione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come confermato dall'art. 33 del D.L. 34/2019, cosiddetto "decreto crescita", convertito in L. 58/2019, dispone che tutte le assunzioni di personale debbano essere previste nella programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Il piano dei fabbisogni di personale del Comune di Cassano delle Murge per il triennio 2023-2025 è stato approvato – previo parere del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019, espresso con verbale n. 6 del 20.03.2023 – con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 21.03.2023 e risulta assorbito e modificato, per le parti non confermate, con il presente Piano.

Per quanto riguarda il regime delle spese assunzionali, introdotto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e applicabile dal 20/04/2020, secondo le disposizioni attuative del Decreto Ministeriale 17/03/2020 e successiva Circolare esplicativa interministeriale dell'08/06/2020 n. 1374, si conferma, anche il triennio 2023-2025, il superamento delle regole fondate sul turn-over (come codificate con Legge n. 114/2014), in favore di un sistema più flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria delle spesa di personale.

In conseguenza, i Comuni possono assumere personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), come assorbito dal presente PIAO, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, in misura non superiore a un valore (c.d. "valore soglia"), definito come percentuale, differenziata per fascia demografica (pari al 27,00% per il Comune di Cassano delle Murge), applicato alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Rimane, quale vincolo di riferimento il tetto di spesa di personale sostenuta mediamente nel triennio 2011/2013, anche se derogabile per gli enti definiti "virtuosi", secondo le indicazioni delle tabelle ministeriali contenute nel predetto D.M. del 17/03/2020.

E' possibile, inoltre, utilizzare i resti delle capacità assunzionali, derivanti dalle cessazioni dei dipendenti nell'ultimo quinquennio, a condizione che il Comune si mantenga entro i propri parametri di virtuosità.

Per il triennio 2023-2025, il legislatore ha previsto, con il suddetto D.M., un potenziale più ampio margine di aumento della capacità assunzionale per i Comuni virtuosi; in particolare l'incremento percentuale è previsto, rispettivamente, al 21% e al 22%, negli anni 2023 e 2024, per i Comuni di fascia demografica compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti.

A tal fine dovrà comunque essere considerata la disponibilità economico-finanziaria dell'ente.

Nelle seguenti tabelle sono riportati la dotazione organica e il programma delle assunzioni. Si dà atto che con il presente Piano si modifica, entro il limite di spesa certificato dal revisore, il Piano delle assunzioni dell'anno 2023 di cui alla citata D.G.C. n. 54/2023.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il Comune di Cassano delle Murge al 31.12.2022 contava n. 41 unità di personale dipendente a tempo indeterminato, come attestato e riportato nel seguente quadro sinottico, disaggregato per categorie del personale di comparto:

Consistenza del personale al 31.12.2022		
Categorie CCNL 31.03.1999	Aree nuovo CCNL 16.11.2022	Consistenza
A	Operatori	1
B	Operatori esperti	7
C	Istruttori	24
D	Funzionari ed Elevata Qualificazione	9

Alla medesima data prestavano altresì servizio nell'Ente n. 4 Istruttori direttivi (Funzionari nel nuovo sistema di classificazione), di cui n. 3 mediante convenzione ex art. 14 CCNL 22.1.2004 e n. 1 attraverso un contratto ex art. 110 Tuel.

Si dà atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 23.03.2023 il Comune ha preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo III, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 e dell'inquadramento nel nuovo sistema del personale in servizio alla medesima data, con effetto automatico dal 1° aprile 2023 e dato indirizzo per la definizione di una proposta di revisione dei profili professionali sulla base delle indicazioni contenute nell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, per come applicate dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche".

DOTAZIONE ORGANICA 2023

A Tempo indeterminato	Nuovo CCNL 16.11.2022 Aree	Qtà	N.D.	Dipendente	Profilo professionale	prestazione lavorativa		data cessazione	data scadenza o limite	Note
						T. DET	T. I ND			
Funzionari ed Elevata Qualificazione	13	1	Biancardi Ivano	Istruttore direttivo informatico		100,00%				
		2	Blasi Roberta	Assistente sociale		100,00%				
		3	Susca Floriana	Assistente sociale		100,00%				
		4	vacante	Assistente sociale		100,00%				
		5	Petruzzellis Francesco	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		100,00%	31/12/23			
		6	Debellis Francesco	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		100,00%				
		7	Pagano Giuseppe	Istruttore direttivo tecnico		50,00%	11/09/23	31/03/24	4	
		8	Spinelli Fedele	Istruttore direttivo tecnico		100,00%				
		9	vacante	Istruttore direttivo tecnico	100,00%				5	
		10	De Benedictis Luigi	Specialista di vigilanza	100,00%			31/12/23	3	
		11	vacante	Istruttore direttivo amministrativo	100,00%			31/10/23	5	
		12	Liotino Maria Donata	Istruttore direttivo contabile	100,00%			31/12/24	1	
		13	vacante	Istruttore direttivo di vigilanza		100,00%			5	
Istruttori	27	14	Ardito Sabino	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		15	Clemente Alfredo	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		16	Giorgio Rossana	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		17	Lo Presti Salvatore	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		18	Lopane Giuseppe	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		19	Manzari Francesco	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		20	Massaro Giambattista	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		21	Miella Giovanni	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		22	Pietroforte Giacomo Massimo	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		23	Piscazzi Lucia	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		24	Potenza Leonardo	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		25	Sardone Luciano	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%				
		26	vacante	Istruttore amministrativo/contabile	100,00%				5	
		27	vacante	Istruttore amministrativo/contabile	100,00%				5	
		28	Laterza Francesco	Istruttore tecnico		100,00%				
		29	Sciacovelli Lorenzo	Istruttore tecnico		100,00%				
		30	vacante	Istruttore tecnico		100,00%			5	
		31	Vulpio Francesco	Istruttore tecnico/amministrativo		100,00%				
		32	Campanale Vito	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		33	Lenoci Nicola	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		34	Palumbo Domenico	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		35	Pichichero Antonio	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		36	Azzato Sara	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		37	Rizzi Graziana	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		38	Giordano Giovanni	Agente di Polizia Locale	100,00%		15/09/23	30/06/24	4	
		39	Di Tommaso Leonardo	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		40	Spinelli Ilaria	Agente di Polizia Locale		100,00%				
		Agente di Polizia Locale	100,00%				6			
Operatori esperti	7	41	Fatiguso Vito	Messo notificatore		100,00%				
		42	Loporcaro Giuseppina	Centralinista		100,00%				
		43	Muschitiello Antonio	Addetto amministrativo		100,00%				
		44	Bozzi Maurizio	Collaboratore professionale		100,00%				
		45	Cardinale Cosimo	Collaboratore professionale		100,00%				
		46	Nicassio Rosalba	Collaboratore professionale		100,00%	30/06/23			
		47	Natuzzi Domenico	Autista scuolabus/Collaboratore Professionale		100,00%				
Operatori	1	48	Buonamico Nicola	Commesso		100,00%				

- NOTE:
- (1) - in entrata ex art. 110 TUEL;
 - (2) - in entrata convenzione ex art. 23 CCNL 2019-2021;
 - (3) - in uscita convenzione ex art. 23 CCNL 2019-2021;
 - (4) - in aspettativa senza retribuzione
 - (5) - Piano assunzione 2022
 - (6) - assunzione temporanea per sostituzione personale in aspettativa

ENTRATE CORRENTI - ultimo rendiconto approvato anno 2022
Calcolo ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del DPCM 17/03/2020 - Schema Circolare Interministeriale del 13/05/2020

ENTRATA - VOCI DA ULTIMO RENDICONTO		consuntivo			2023
		2020	2021	2022	
TITOLO I	Entrate correnti di natura tributaria	€ 7.784.887,43	€ 6.836.238,21	€ 8.134.910,20	
TITOLO III	Trasferimenti correnti	€ 1.620.220,99	€ 1.732.819,92	€ 1.596.964,22	
TITOLO III	Entrate extratributarie	€ 846.545,53	€ 911.886,47	€ 1.323.940,53	
Totale entrate correnti anno di riferimento - voci da rendiconto		€ 10.251.653,95	€ 9.480.944,60	€ 11.055.814,95	
Media entrate correnti del triennio considerato - A					€ 10.262.804,50
FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità - B					€ 763.627,12
Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE - C = A - B					€ 9.499.177,38

CALCOLO LIMITE COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE ANNO 2023
parametrata all'ultimo rendiconto approvato dell'anno 2022
DPCM 17/03/2020 - Circolare Interministeriale del 13/05/2020

	riferimento	periodo	valore
DETERMINAZIONE VALORI SOGLIA			
Popolazione		dic 2022	14800
Fascia demografica di appartenenza - Art.3, c. 1 DM			F
Percentuale 1^ soglia - art. 4, c.1 DM - Tabella 1	A	2020-2024	27,0%
Percentuale 2^ soglia - art. 6, c.1 DM - Tabella 3	B	2020-2024	31,0%
DETERMINAZIONE ENTRATE CORRENTI - art. 2, c.1, lett. b) DPCM			
entrate correnti triennio di riferimento		2020	€ 10.251.653,95
		2021	€ 9.480.944,60
		2022	€ 11.055.814,95
media entrate correnti del triennio	C		€ 10.262.804,50
Stanziamiento assestato FDCE	D	2022	€ 763.627,12
Media aritmetica entrate correnti del triennio al netto del FCDE	E = C - D		€ 9.499.177,38
CALCOLO COLLOCAZIONE SOGLIA - art.4, comma 2 DPCM			
Spesa del personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	F	2022	€ 1.855.808,42
Rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti al netto FCDE	G = F / E	2023	19,54%
CALCOLO CAPACITA' DI SPESA MASSIMA FINO A 1^ SOGLIA			
Limite complessivo della spesa ai sensi dell'art. 4, c.2 DPCM - Tabella 1	H = E x A	2020-2024	€ 2.564.777,89
CALCOLO CAPACITA' DI SPESA PER L'ANNO CORRENTE			
Spesa di personale rendiconto di gestione	I	2018	€ 1.790.677,31
Incremento percentuale da applicare sulla spesa anno 2018 - art. 5, c.1 DPCM - Tabella 2	L	2023	21,0%
Limite complessivo della spesa ai sensi dell'art. 5, c.1 DPCM - Tabella 2	M = I x L	2023	€ 2.166.719,55
Limite complessivo della spesa per l'anno corrente - il minore tra art. 5, c.1 e art.4 c.2 DPCM	N = min(H;M)	2023	€ 2.166.719,55
(Vedi Tabella VI) - Previsione di spesa in bilancio	O = ≤ N	2023	€ 1.980.469,39

CALCOLO LIMITI DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023
ex art.9, c.28 D.L. n.78/2010

	riferimento	periodo	valore
CALCOLO CAPACITA' DI SPESA ANNO CORRENTE			
(1) Limite di spesa lavoro flessibile (100% spesa anno 2009) ex art.9, c.28 D.L. n.78/2010	P	2009	€ 166.938,26
(Vedi Tabella VIII) - Previsione di spesa in bilancio <u>inclusa nel limite</u>	Q = ≤ P	2023	€ 123.627,06
(Vedi Tabella VIII) - Previsione di spesa in bilancio <u>esclusa dal limite</u>	R	2023	€ 43.578,61

(1) - Dati trascritti dall'allegato E) alla D.G.C. n.83 del 05/09/2019

CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE - MEDIA TRIENNIO 2011-2013
ex art. 1, comma 557-quater della Legge n.296/2006 - Schema Corte dei Conti Delibera n.13/2015/SEZAUT/INPR

VOCI DI SPESA		ANNI ⁽¹⁾		
		2011	2012	2013
A - VOCI INCLUSE				
1	Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato.	€ 1.894.251,99	€ 1.911.737,39	€ 1.917.531,73
2	Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile.	€ 79.600,59	€ 82.603,31	€ 59.771,50
3	Buoni pasto.	€ 8.956,10	€ 8.972,70	€ 8.061,76
4	IRAP	€ 110.591,89	€ 108.865,17	€ 108.527,27
TOTALE - A		€ 2.093.400,57	€ 2.112.178,57	€ 2.093.892,26
B - VOCI ESCLUSE				
5	Oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi.	€ 265.146,77	€ 265.146,77	€ 265.146,77
6	Spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo.	€ 44.935,62	€ 44.011,02	€ 44.011,02
7	Diritti di rogito. Incentivi per la progettazione, recupero evasione, avvocatura ed altri incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.	€ 17.422,52	€ 36.487,02	€ 18.798,80
8	Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo (Personale Comandato presso altre PA - Rimborso spesa).	€ 50.046,40	€ 82.662,38	€ 88.203,94
TOTALE - B		€ 377.551,31	€ 428.307,19	€ 416.160,53
TOTALE SPESA DI PERSONALE C = A - B		€ 1.715.849,26	€ 1.683.871,38	€ 1.677.731,73
LIMITE SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO ex art.1, comma 557-quater Legge n.296/2006 D = C / 3		€ 1.692.484,12		

(1) dati trascritti dall'allegato "E" alla D.G.C. n.83 del 05/09/2019

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 - 2025

PIANO ASSUNZIONI 2023

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO - macroaggregato 101								RECLUTAMENTO						Stato procedura		
Inquadramento					Spesa			annua a regime	Progressione di carriera	Mobilità	Concorso	Scorrimento graduatoria	Selezione ASMEI	ex art. 23 CCNL 2019/2021	ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/00	
Cat.	Area CCNL 2019-2021	Profilo	N° Posti	%	anno corrente											
					mesi	ore	importo									
D	Funzionario	Vigilanza	1	100	3,0		€ 8.743,38	€ 34.973,50		X						in corso (in caso di esito infruttuoso - scorrimento graduatoria)
D	Funzionario	Assistente sociale	1	100	3,0		€ 8.715,72	€ 34.862,89		X						da avviare
C	Istruttore	Tecnico	1	100	3,0		€ 8.100,72	€ 32.402,90		X						in corso (in caso di esito infruttuoso - scorrimento graduatoria)
C	Istruttore	Amministrativo/Contabile	1	100	3,0		€ 8.031,52	€ 32.126,07		X						in corso (in caso di esito infruttuoso - scorrimento graduatoria)
C	Istruttore	Amministrativo/Contabile	1	100	3,0		€ 8.031,52	€ 32.126,07			X					da avviare
Spesa totale							€ 41.622,86	€ 166.491,42								
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - macroaggregato 101																
C	Istruttore	Vigilanza	1	100	2,0		€ 5.371,33				X					da avviare
D	Funzionario	Contabile	1	100	12,0		€ 34.862,89							X		prosec. anno prec.
D	Funzionario	Tecnico	1	100	4,0		€ 11.721,10						X			assunto in servizio
D	Funzionario	Vigilanza	1	83	6,0		€ 14.572,23						X			assunto e cessato
D	Funzionario	Vigilanza	1	33	2,6		€ 2.525,84						X			assunto in servizio
D	Funzionario	Amministrativo	1	67	6,0		€ 11.620,85						X			assunto e cessato
D	Funzionario	Amministrativo	1	33	2,6		€ 2.517,62						X			assunto in servizio
D	Funzionario	Amministrativo	1	100	3,0		€ 8.715,72							X		da avviare
D	Funzionario	Amministrativo	1	82	6,4		€ 15.298,08						X			assunto e cessato
Spesa entro il limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009							€ 63.627,06									
Spesa fuori dal limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009							€ 43.578,61									
Spesa totale							€ 107.205,67									
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE - macroaggregato 103																
	Operatore qualificato	Collaboratore amministrativo	4	50,00	8,2	638,182	€ 60.000,00									
Spesa entro il limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009							€ 60.000,00									

PIANO ASSUNZIONI 2024

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO - macroaggregato 101								RECLUTAMENTO						Stato procedura		
Inquadramento					Spesa			annua a regime	Progressione di carriera	Mobilità	Concorso	Scorrimento graduatoria	Selezione ASMEI	ex art. 23 CCNL 2019/2021	ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/00	
Cat.	Area CCNL 2019-2021	Profilo	N° Posti	%	anno corrente											
					mesi	ore	importo									
							€ 0,00	€ 0,00								
							€ 0,00	€ 0,00								
Spesa totale							€ 0,00	€ 0,00								
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - macroaggregato 101																
D	Funzionario	Contabile	1	100	12,0		€ 34.862,89							X		prosec. anno prec.
D	Funzionario	Tecnico	1	100	12,0		€ 35.163,31						X			prosec. anno prec.
D	Funzionario	Amministrativo	1	100	12,0		€ 34.862,89						X			prosec. anno prec.
D	Funzionario	Amministrativo	1	87	9,0		€ 22.757,57						X			da avviare

Spesa entro il limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009	€ 57.920,87	
Spesa fuori dal limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009	€ 69.725,78	
Spesa totale	€ 127.646,65	
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE - macroaggregato 103		
	€ 0,00	
Spesa totale	€ 0,00	

PIANO ASSUNZIONI 2025															
CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO - macroaggregato 101								RECLUTAMENTO					Stato procedura		
Inquadramento					Spesa			<i>Progressione di carriera</i>	<i>Mobilità</i>	<i>Concorso</i>	<i>Scarrimento graduatoria</i>	<i>Selezione ASMI/EL</i>	<i>ex art. 23 CCNL 2019/2021</i>	<i>ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/00</i>	
<i>Cat.</i>	<i>Area</i>	<i>Profilo</i>	<i>N° Posti</i>	<i>%</i>	<i>anno corrente</i>										<i>annua a regime</i>
					<i>mesi</i>	<i>ore</i>	<i>importo</i>								
							€ 0,00	€ 0,00							
Spesa totale							€ 0,00	€ 0,00							
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - macroaggregato 101															
							€ 0,00								
Spesa entro il limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009							€ 0,00								
Spesa fuori dal limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009							€ 0,00								
Spesa totale							€ 0,00								
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE - macroaggregato 103															
							€ 0,00								
Spesa totale							€ 0,00								

3.1 PIANO DI FORMAZIONE

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

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

Diverse sono le disposizioni normative che nel corso del tempo sono state introdotte nell'ottica di favorire la predisposizione di piani per lo sviluppo delle risorse umane.

Perché sia possibile rispettare i dettami normativi e conseguentemente raggiungere gli obiettivi sottesi è necessario individuare un'attività formativa sostenibile e strutturata "su misura". L'obiettivo del presente Piano della formazione del personale 2023- 2025 è dunque quello di individuare i criteri e le modalità con cui procedere nella programmazione dell'aggiornamento professionale.

I principi ispiratori del Piano sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate al fine di garantire un risparmio economico. per il triennio di riferimento.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Ufficio Personale, unità preposta al servizio formazione;
- Responsabili dei Settori, a cui compete la rilevazione dei fabbisogni formativi, l'individuazione dei dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, la definizione della formazione specialistica per i dipendenti assegnati;
- Dipendenti, destinatari della formazione.

Il Comune di Cassano delle Murge pur non avendo adottato negli anni scorsi un Piano della formazione ha provveduto mettendo a disposizione le risorse nel bilancio e garantendo la formazione obbligatoria.

Per il triennio 2023-2025 si prevede di attivare la formazione nei seguenti ambiti:

- prevenzione della corruzione, trasparenza e obblighi di pubblicazione, codice di comportamento;
- privacy;
- nuovo codice dei contratti pubblici;
- digitalizzazione e informatizzazione dei processi;
- programmazione PNRR e rendicontazione;
- sicurezza nei luoghi di lavoro;
- etica pubblica e comportamento etico.

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming.

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive, mediante l'utilizzo di piattaforme, portali formativi e prevalentemente in e-learning.

Inoltre per garantire un costante aggiornamento rispetto alle novità legislative e agli adempimenti ad esse collegati l'Ente provvede alla messa a disposizione dei dipendenti di riviste e altri strumenti informatici che prevedono la ricezione di circolari (notiziari e schede operative) relative a materie di interesse per i diversi uffici comunali.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Premesso che la presente sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Cassano delle Murge, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento e per la sua integrazione nel complessivo ciclo di programmazione e di performance dell'ente.

Nelle more di valutare un'integrazione degli strumenti di monitoraggio delle varie sezioni del PIAO, in sede di prima applicazione il monitoraggio dell'attuazione delle azioni previste nel PIAO sarà effettuato:

- a) per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance dal Nucleo indipendente di valutazione secondo le vigenti modalità di misurazione e valutazione della performance ai sensi degli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" dal RPCT sulla scorta di quanto previsto nell'apposita sezione del presente PIAO e secondo le modalità definite dall'A.N.A.C. (relazione annuale del RPCT);
- c) su base triennale dal NIV relativamente alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.