



COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

Provincia di Brindisi

Piano integrato di attività e organizzazione

2024 - 2026

INDICE

Premessa

Quadro normativo

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.2 Analisi del Contesto Esterno

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico

02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente

2.2 Sottosezione Performance

02.02.01 Obiettivi di performance

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

02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

02.02.04 Obiettivi di accessibilità

2.3 Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT

02.03.01 Parte generale

02.03.02 Il contesto esterno - valutazione di impatto

02.03.03 Il contesto interno - valutazione d'impatto

02.03.04 Misure generali di prevenzione della corruzione

02.03.05 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di San Vito dei Normanni

02.03.06 La trasparenza nel Comune di San Vito dei Normanni

02.03.07 Gestione dell'accesso civico

02.03.08 Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.01 Sottosezione Struttura organizzativa

03.01.01 Organigramma dell'Ente

03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione

3.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile

03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di San Vito dei Normanni

3.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

03.03.02 Rotazione

03.03.03 Piani formativi

03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

03.03.05 Promozione di politiche di pari opportunità e superamento di ogni forma di discriminazione o disuguaglianza. Partecipazione e coinvolgimento delle persone con disabilità.

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

- 4.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione**
- 4.02 Soddisfazione degli Utenti**

PREMESSA

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

Le finalità del PIAO sono, in sintesi:

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

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

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

Esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - ✓ al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
 - ✓ allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
 - ✓ e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

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

Per l'anno 2024, il PIAO del Comune di San Vito dei Normanni integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione (alcuni già approvati dall'ente che vengono qui assorbiti):

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).
- e) Piani della Formazione.

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; Compete al Segretario Generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza con il coinvolgimento e la partecipazione dei Responsabili di servizio.



Quadro normativo

Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con

riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. L'art. 8, comma 2, del D.M. 132/2022 dispone che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

6. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

6-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.

7. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

1.1 Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Denominazione: **Comune di San Vito dei Normanni**

Sede Comunale: **Piazza Carducci, 1 - 72019 San Vito dei Normanni (Br)**

Codice Fiscale: **81001650746**

Partita I.V.A: **00175480748**

Sindaco: **Prof.ssa Silvana Errico**



Numero dipendenti dell'Ente (al 01/01/2024): **60**

Numero abitanti: **18.079**

Maschi : **8.745**

Femmine **9.334**

Stranieri (%):**4,58%** (al 18 gennaio 2024)

Superficie comunale totale: **67,08 Km2**

Densità abitativa: **269,87 ab. /km²**

Età media della popolazione: **48,2 anni**

Nr Famiglie: **7.635** (ultimo dato aggiornato al 31/12/2021 su ISTAT)

Indice di Natalità (x 1.000 ab.): **5.4 ‰** (ultimo dato aggiornato al 31.12.2022 su ISTAT)

Indice di Mortalità (x 1.000 ab.): **14‰** (ultimo dato aggiornato al 31.12.2022 su su ISTAT)

Saldo Naturale: **-205**

Prodotto Interno Lordo ai prezzi di mercato x abitante (Anno 2022): **€ 29 959.1**

Numero di Telefono dell'Ente: **0831 - 955236**

Sito Internet dell'Ente: <https://www.comune.sanvitodeinormanni.br.it/>

Indirizzo email dell'Ente: urp@comune.sanvitodeinormanni.br.it

Indirizzo P.E.C. dell'Ente: comunesanvitodeinormanni@pec.rupar.puglia.it

Il mandato istituzionale dell'ente

La CIVIT, nella delibera n. 112/2010, afferma che “il mandato istituzionale definisce il perimetro nel quale l'amministrazione può e deve operare sulla base delle attribuzioni e/o competenze istituzionali. Definire il mandato istituzionale significa anche chiarire il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica”. Il mandato istituzionale del Comune trova la sua definizione negli artt. 13 e 14 del D. Lgs n. 267/00 (Ordinamento degli Enti locali). Al Comune spettano tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale e regionale, secondo le rispettive competenze. Il Comune gestisce i servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

La missione del Comune di San Vito dei Normanni

La CIVIT, sempre nella delibera n.112/2010, definisce la missione quale “esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato”. La missione del Comune trova le sue ragioni nelle competenze istituzionali dell'essere ente locale, nei programmi dell'Amministrazione, nelle relative priorità e nelle attese degli stakeholder (portatori di interesse). Essa, quindi, scaturisce dal processo partecipativo e condiviso tra i vertici dell'Amministrazione (Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta), responsabili dei servizi, stakeholder interni (dipendenti) e stakeholder esterni (utenti). Il Comune di San Vito dei Normanni, nell'ottica di disegnare una vera e propria strategia operativa, nelle linee programmatiche generali di mandato ha individuato il modello di sviluppo socio-economico del paese. Partendo dall'attuale contesto geografico e infrastrutturale la programmazione di mandato ha definito i seguenti obiettivi strategici: tutela dell'ambiente, promozione del risparmio energetico e delle fonti rinnovabili, accessibilità e trasporti, inclusione sociale e qualità della vita, valorizzazione delle risorse umane e trasparenza amministrativa, pianificazione urbanistica e contrasto all'abusivismo, rigenerazione urbana, semplificazione e

miglioramento dei servizi al cittadino. Sulla base delle aree strategiche sono individuati gli obiettivi strategici dell'Ente, da conseguire sulla base delle risorse umane e finanziarie.



ORGANI DI GOVERNO

SINDACO

Silvana Errico

GIUNTA

Vicesindaco: Avv. Santoro Antonio

Gruppo politico: LA NUOVA SAN VITO

Deleghe: VICESINDACO PIANIFICAZIONE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA, ASSEGNAZIONE ALLOGGI E RAPPORTI CON ARCA NORD SALENTO, INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI, PIANO E GESTIONE ARREDO URBANO, MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO E PUBBLICA ILLUMINAZIONE, IMPIANTI SPORTIVI, POLITICHE ENERGETICHE.

Assessore: Sig. Salvatore Carlucci

Gruppo politico: Lista Silvana Errico

Deleghe: IGIENE URBANA, POLITICHE AMBIENTALI, SICUREZZA DEI CITTADINI E POLIZIA LOCALE, TRAFFICO, MOBILITA' SOSTENIBILE, AREE VERDI, SERVIZI CIMITERIALI.

Assessore: Sig.ra Alessandra Pennella

Gruppo politico: Forza Italia

Deleghe: ISTRUZIONE E POLITICHE EDUCATIVE, INTEGRAZIONE E PARI OPPORTUNITA', BIBLIOTECA, CULTURA, SOLIDARIETA' INTERGENERAZIONALE, GEMELLAGGI, POLITICHE PER L'IMMIGRAZIONE.

Assessore: Avv. Giacomo Viva

Gruppo politico: Fratelli d'Italia

Deleghe: AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI, CONTENZIOSO, SERVIZI ELETTORALI E DEMOGRAFICI, PERSONALE, CONTRATTI, PROTEZIONE CIVILE, URP.

Assessore: Dott. Ruggiero Luigi

Gruppo politico: Assessore Esterno

Deleghe: BILANCIO, FINANZA E TRIBUTI, POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E PER IL LAVORO, AGRICOLTURA, COMMERCIO E ARTIGIANATO, SUAP, INNOVAZIONE SISTEMI INFORMATIVI.

CONSIGLIO COMUNALE:

Presidente: Avv. Alberto Magli

Consiglieri: IAIA Luana- CAVALIERE Luciano- CARRONE Federico- ZITO Annarita - CHIONNA Barbara Rosamaria - MELLARO Annalisa - DI VIESTO Giuseppe - CALABRETTI Vincenzo- VACCA Domenico - CAVALIERE Maila - FRANCAVILLA Enzo - IAIA Piero - RUGGIERO Marco - CAROLI Anna.

1.2 Analisi del Contesto Esterno

“Il territorio comunale”

Cittadina della provincia di Brindisi, da cui dista 20 km., situata a 110 m. s. m. nella cosiddetta "pianura messapica". È un grosso centro agricolo e commerciale, detto anche degli Schiavoni perché fondato da una colonia slava, con case basse e tetto a terrazza, con vie rettilinee, ampie e incrocianti ad angolo retto; conserva tuttora le tozze torri merlate e l'antico castello feudale al centro dell'abitato, nonché la barocca chiesa di Santa Maria della Vittoria, costruita in memoria della battaglia di Lepanto.

Il comune sorge nella parte nord-orientale della pianura salentina, non distante dalla valle d'Itria. La morfologia del territorio è pianeggiante, solo leggermente ondulata al confine con i comuni di Carovigno e Ostuni.

È situato a 9 km dalla costa adriatica, l'approdo più vicino è lido Specchiolla, frazione del comune di Carovigno.

La sua altitudine è intorno ai 100 m s.l.m. precisamente tra 57 e 146 metri. Il punto più alto del centro urbano si trova nella contrada Castello d'Alceste, 119 m s.l.m.

Ha la stazione ferroviaria sulla linea Bari-Lecce, a 11 km. di distanza (servizio automobilistico).

Cittadina di pianura (con titolo di città concesso con Decreto del Presidente della Repubblica), di origini medievali, con un'economia basata su attività agricole, industriali e terziarie.

La superficie comunale per circa 1/3 (32%) è occupata da seminativi semplici e arborati e per poco meno di 2/4 (48,5%) da colture legnose specializzate: i prodotti agricoli principali sono olio d'oliva, fichi, mandorle, vino, grano, fave, ortaggi.

I sanvitesi, che presentano un indice di vecchiaia nella media, risiedono per la maggior parte nel capoluogo comunale. Il resto della popolazione è distribuito tra numerose case sparse.

Il territorio ha un profilo geometrico regolare, con qualche variazione altimetrica più accentuata. L'abitato, che, con i resti della cinta muraria e il castello medievali, ricorda la funzione difensiva dell'insediamento, non fa registrare segni di espansione edilizia, il suo andamento plano-altimetrico è pianeggiante.

Al centro di intensi rapporti con i comuni vicini, grazie alle sue attività produttive, che consentono di richiamare manodopera dai dintorni, registra numerosi visitatori in

occasione di alcune manifestazioni tradizionali.

Tra queste meritano di essere citate:

- la festa di San Giuseppe, il 19 marzo;
- la processione dei Misteri, il venerdì Santo;
- l'“Estate sanvitese”;
- le celebrazioni leiane (in onore del musicista Leonardo Leo, nativo del luogo) con l'importante manifestazione del Barocco Festival che richiama musicisti di caratura internazionale e appassionati della regione.
- il Natale alle grotte di San Biagio.

Inoltre tra le celebrazioni ricordiamo quella dedicata a Lanzo delVasto con iniziative commemorative.

Specialità gastronomiche locali: la “spruscene” (cicoria selvatica, lessata e condita con olio e cipolla), le “munacedde impanate” (lumache lessate, condite con olio, origano, sale e pepe e ricoperte con pane grattato) e le sfogliatelle. La festa del Patrono, San Vito, cade al 15 giugno, tuttavia, viene celebrata la seconda domenica di luglio.

Stratigraficamente il territorio è costituito da terreno vegetale e alternanze di calcari compatti (calcilutiti organogene), arenarie e calcareniti, terreni altamente permeabili e inclini a fenomeni carsici d'erosione (si riscontra la presenza di numerose doline). Vista la totale mancanza di corsi d'acqua dolce superficiali, l'approvvigionamento idrico è dato dall'acquedotto pugliese e da pozzi artesiani.

La classificazione climatica è data dalla Zona C. Il mese più piovoso è dicembre con 122 mm (valore medio) di pioggia, quello più secco è luglio con appena 13.6 mm (valore medio di pioggia; il numero medio annuale di giorni piovosi è 59 (valore medio). La massima temperatura media annua è di 26.9 °C, quella minima è di 9.5 °C. I mesi più caldi sono luglio e agosto con media massima mensile di 30.1 °C e minima mai al di sotto dei 20.2 °C. Febbraio è il mese più freddo con media mensile di 9.5 °C.

La classificazione sismica è 4 (sismicità bassa).

(Fonte: Italiapedia – Comune di San Vito dei Normanni)

“Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale”

Sul finire del X secolo, una colonia slava, gli Schiavoni, si insediò nel territorio di "Castri Sancti Viti". È questa, infatti, l'ipotesi più accreditata dagli studiosi circa l'origine di San Vito dei Normanni.

In verità, altri ritengono che la cittadina sia stata fondata dal normanno Boemondo d'Altavilla (1050 d.c. - 1111), figlio di Roberto il Guiscardo, amante della caccia e che, proprio per tale passione, aveva fatto edificare una torre quadrata in questo luogo così ricco di boschi e selvaggina. La torre aveva una destinazione strategica: mura doppie oltre un metro, con caditoie, finestrelle e merli su tutti i lati per cerbottane, balestre e archibugi, ed un largo fossato per impedire l'accesso al nemico.

Attorno alle origini della città, tuttavia, si stanno facendo strada altre ipotesi. Il rinvenimento di reperti archeologici, tra le contrade Castello e Paretone, risalenti all'età del ferro, e di un insediamento messapico (VIII sec. a.C.) fanno pensare che la nascita di San Vito sia avvenuta molto prima dell'XI secolo. Addirittura, in località Mondescine, sono state rinvenute tracce risalenti all'età del bronzo, come una tomba con i resti di trenta sepolture e ceramiche datate 1800 - 1700 a.C..

Ad ogni modo, il primo documento ufficiale che attesta l'esistenza della città è una pergamena del 1180 in cui, viene citato, oltre Ostuni e Carovigno, anche il casale di San Vito. I primi abitanti sarebbero stati gli Schiavoni, come ricorda l'antico nome del casale "San Vito degli Schiavi". La parola Schiavoni deriva dal basso latino sclavus corrispondente al latino servus, appellativo dato dai Romani a quelle popolazioni.

Il primo nucleo delle abitazioni, composto da piccole case con muri in pietra e bolo e copertura di canne ed embrici, sorse in prossimità della piazzetta del Casale dove vi era la cisterna. Da lì si diramavano le poche stradine, "li Stratoddi", che conducevano verso la torre quadrata: le attuali via San Giovanni, via Ortensio Leo, via Ruggero Danusci, via Galasso Carlo, via Reggina Margherita, a cui si aggiunsero poi via Gioberti, via Dante, via Cairoli e parte del corso Leonardo Leo. Il piccolo borgo si accrebbe sul finire del Medioevo quando, grazie alla protezione difensiva offerta dalla torre normanna, gli abitanti dei casali vicini si trasferirono a San Vito per sottrarsi alle scorrerie dei Turchi. Fu solo nel 1400 che l'antico casale venne organizzato a Comune, sebbene vincolato alla schiavitù feudale e sottoposto alla tutela regia. Nel 1484 fu saccheggiata dai Veneziani. Nel 1571, durante le Crociate, un manipolo di Sanvitesi prese parte alla battaglia di Lepanto contro l'Impero ottomano; al ritorno in patria in onore della vittoria conquistata, venne costruita la chiesa Matrice, per poi dedicarla quindi alla Madonna della Vittoria.

Dal XV secolo in poi il paese cominciò ad ingrandirsi, occupando man mano le zone circostanti, estendendosi verso nord e, dopo la costruzione della Chiesa di Santa Maria della Vittoria (1571-1595), verso est.

Nel 1799 la popolazione aderì agli ideali della Repubblica Napoletana; nel corso

dell'Ottocento la città fu sede di vari circoli aderenti alla carboneria.

Durante il Ventennio fascista conobbe un notevole sviluppo urbanistico: furono edificati molti importanti edifici come la scuola elementare I Circolo con la pineta cittadina, la sede del Municipio, e il palazzo delle Poste italiane. Nel 1927 venne istituita la provincia di Brindisi nella quale rientra San Vito. Nei primi anni sessanta l'industria petrolchimica che si aggiungeva alle imprese meccaniche e aeronavali di Brindisi hanno assorbito molti lavoratori sanvitesi, trasferendoli dal lavoro nei campi alla catena di montaggio.

L'apertura della San Vito Air Station in un punto strategicamente nevralgico durante la Guerra Fredda, poi ridimensionata e chiusa con la caduta del muro di Berlino, ha contemporaneamente creato lavoro tra i locali e accolto migliaia di lavoratori americani.

Oggi San Vito conosce un processo di terziarizzazione dell'economia e punta sullo sviluppo e la commercializzazione di prodotti locali di qualità, nonché usare le risorse del territorio per sviluppare il turismo. Nel corso dei secoli la cittadina ha avuto diversi nomi: da San Vito degli Schiavi o Schiavoni a San Vito, o anche San Vito in Terra d'Otranto. Con R. D. del 13 dicembre 1863 assunse l'attuale denominazione di San Vito dei Normanni. Il 14 aprile 1994, con decreto del Presidente della Repubblica, il Comune di San Vito dei Normanni ha ottenuto il titolo di Città.

Del patrimonio storico-architettonico fanno parte: **Il Castello Dentice di Frasso** (di fattura medievale); **la Cripta di San Biagio e la Cripta di San Giovanni in Cafaro** (situate sul fianco di un piccolo piano roccioso, fulcro di un vero e proprio villaggio realizzato nelle grotte, probabilmente scavate già a partire dal IV secolo d. C., nel quale si era insediata una comunità di monaci italo-bizantini che qui vivevano e svolgevano le funzioni religiose); **la Chiesa di S. Teresa** (inglobata nel Monastero delle Oblate Benedettine di Santa Scolastica a S. Vito dei Normanni. Si tratta di una cappella privata fatta costruire intorno al 1760); **Santa Maria delle Grazie** (costruita a partire dall'anno 1585); **Santa Maria della Vittoria** (iniziata nell'anno 1571 e consacrata nel 1780); **la Chiesa di San Domenico** (iniziata nel 1584 con la donazione dell'area di costruzione); **la Masseria Badessa** (costruzione ottocentesca) e **la Masseria Incantalupi**.

(Fonte: [Comune di San Vito dei Normanni](#))

(Fonte: www.researchgate.net/publication/228801291_Ricostruzione_stratigrafica_mediant_e_indagini_georadar_area_campione_di_S_Vito_dei_Normanni_Brindisi_Italia-)

“Il Contesto Ambientale”



La geologia del territorio di San Vito riflette i peculiari aspetti geotettonici regionali (Ciaranfi et al., 1992). La formazione geologica più antica, affiorante nel settore nordoccidentale, è costituita dai calcari e calcari-dolomitici di piattaforma risalenti al Cretaceo superiore; tale formazione, come è noto, costituisce il basamento regionale ove ha sede la più importante risorsa idrica sotterranea pugliese, la cosiddetta “falda profonda”.

Larga parte dell’area territoriale comunale è caratterizzato dall’affioramento dei calcari mesozoici nel settore meridionale e delle calcareniti nel settore settentrionale, con il limite formazionale passante all’incirca sul lato S della S.S. 16 che collega S. Vito dei Normanni a Brindisi. Nella zona non ci sono segni evidenti di tettonica recente né tantomeno di dislocazioni attive in età più antica. La formazione calabriana è caratterizzata da un graduale passaggio da litotipi più cementati e compatti a terreni meno coerenti e compatti, rappresentati da sabbioni calcarei fossiliferi affioranti nel settore settentrionale.

Il paesaggio naturale nel comune di San Vito dei N. è il tipico paesaggio brindisino: le aree attorno al centro abitato sono di tipo prevalentemente agrario, costituite da un variegato mosaico di vigneti, oliveti, seminativi, colture orticole e pascolo.

Questo tipo di naturalità è il risultato di un’antica attività antropica che nel corso dei secoli

ha fortemente modificato la fisionomia originaria del territorio. Il rapporto intercorso fra uomo, agricoltura, allevamento del bestiame e produzione, ha delineato un assetto unico di controllo e organizzazione dell'ambiente. Nell'entroterra la vegetazione è quella tipica delle aree semi umide ed è di tipo igrofilo ed alo-igrofilo a seconda del grado di salinità dei suoli.

Il Comune di San Vito dei Normanni risulta essere caratterizzato per la stragrande maggioranza da livelli di media sensibilità per la vulnerabilità alla desertificazione.

Risulta evidente dai dati dei censimenti effettuati, infine, che gli aspetti del verde pubblico urbano non siano stati presi in grande considerazione delle Amministrazioni Pubbliche locali dell'ottocento, essendo i centri abitati piccoli e prossimi alla campagna agricola. L'esigenza, tipica nell'urbanesimo, del contatto dei cittadini con gli spazi aperti e verdi, era del tutto inesistente. Ne è prova inoltre la quasi totale assenza di verde monumentale storico sia in aree urbane che in aree rurali.

Gli spazi a verde pubblico sono piuttosto recenti (1800-1900) e si sono sviluppati prevalentemente con la crescita urbana e per fini esclusivamente di decoro urbano e non come spazi da far vivere dai cittadini. I viali alberati sono stati realizzati nella prima metà del novecento e solo successivamente si sono costituite delle piazze a forma regolare. Emerge ancora, quale risultanza dei dati raccolti dai censimenti, che la crescita urbana a partire dagli anni '70, e per oltre un trentennio (anni 2000), è stato veloce. Ciò ha determinato una espansione urbana non giustificabile in termini demografici quanto in termini di aspettative di crescita economica e finanziaria. Tale espansione ha ormai perso la sua efficacia, mentre necessita una forte azione di recupero e riqualificazione delle aree. Durante tale crescita urbana, disomogenea e disordinata, non si è tenuto conto del verde e della sua qualità, quale elemento intrinseco alle abitazioni e gli altri annessi urbani (strade, piazze, ecc.), ma ha continuato ad essere un solo elemento di decoro urbano di viali alberati e piazze o quale "standard urbanistico" da rispettare senza una vera e propria integrazione nel costruito ed edificato.

<http://www.brundarte.it/category/provincia-di-brindisi/san-vito-dei-normanni/>)

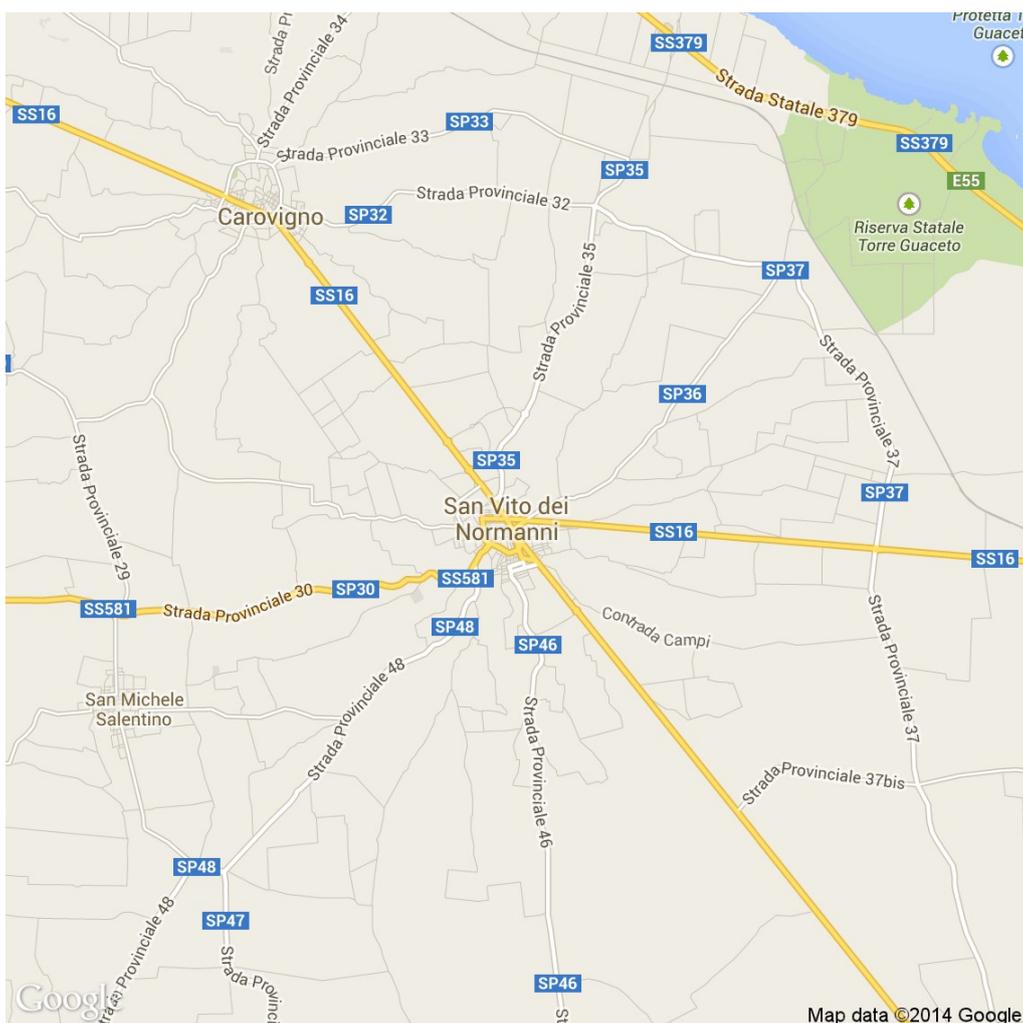
“Le infrastrutture”

Il centro di San Vito dei Normanni è attraversato dalla strada statale 16 Adriatica, che tuttavia risponde alle esigenze del traffico locale, essendo stata soppiantata, per l'intera tratta a nord di Brindisi, dalla più moderna strada statale 379. La SS 16, in particolare, collega San Vito con Carovigno, a nord-ovest, e il capoluogo provinciale, a sud-est. Dal

comune si diparte anche l'ex strada statale 605 di Mesagne, ora classificata come SP 98 nel tratto che interessa il comune di San Vito dei Normanni.

La stazione di San Vito dei Normanni, lungo il tratto Bari-Brindisi-Lecce della linea Adriatica, sorge a 10 km dal centro abitato, in direzione sud-est, ed attualmente non è attiva.

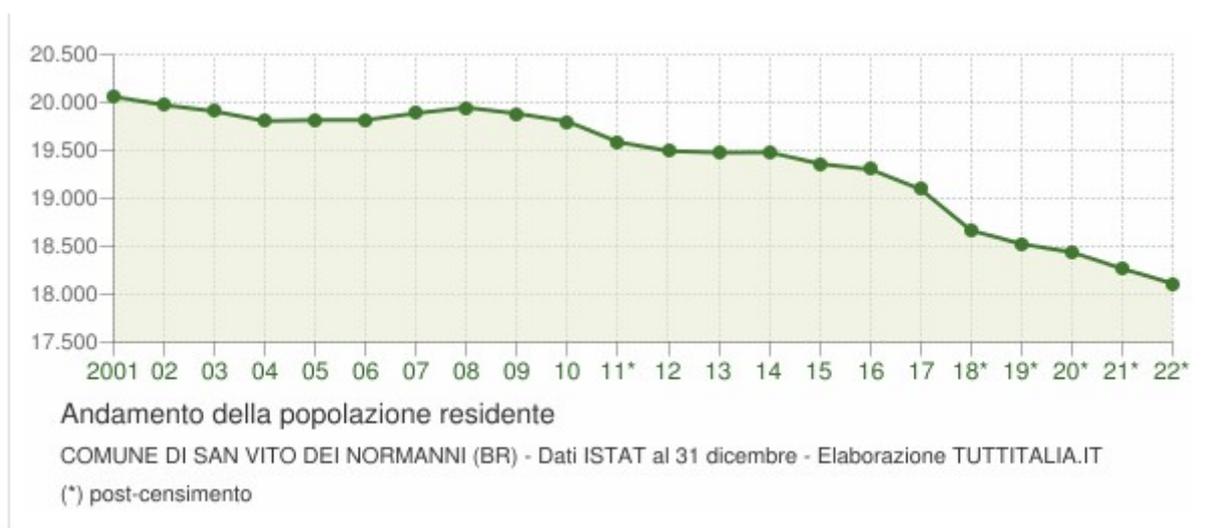
L'aeroporto ed il Porto più vicini sono quelli di Brindisi, a circa 20 Km da San Vito dei Normanni.



(Fonte: Wikipedia – Italys.com)

“La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”

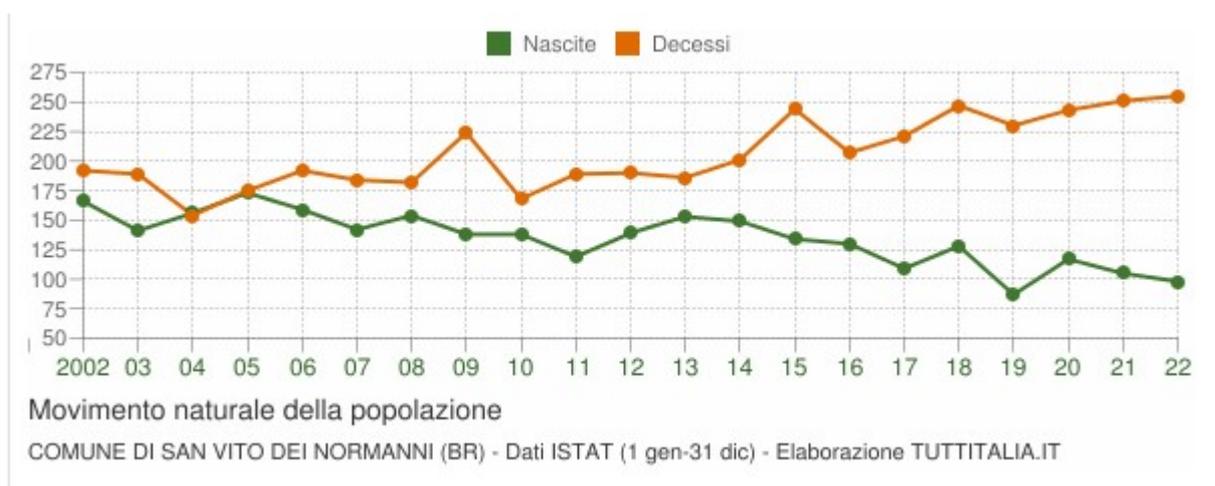
La popolazione residente, al 31 dicembre 2023, era di numero 18.079 abitanti, di cui n. 8.745 maschi e n. 9.334 femmine.



Le variazioni annuali della popolazione di San Vito dei Normanni espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Lecce e della regione Puglia sono evincibili dal grafico seguente:



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

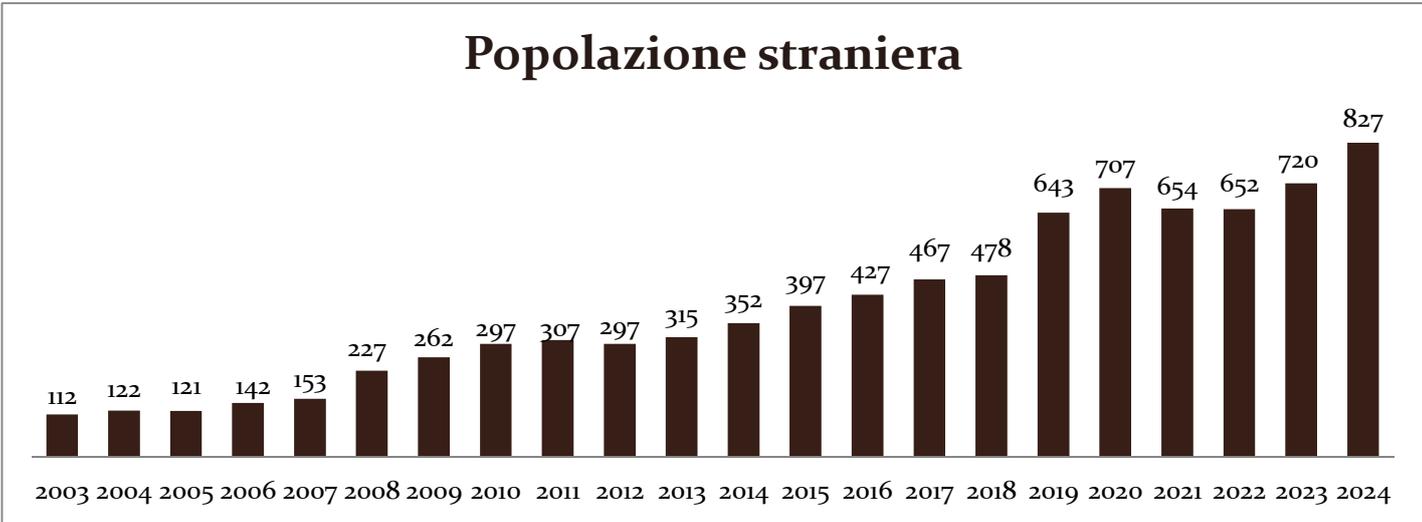
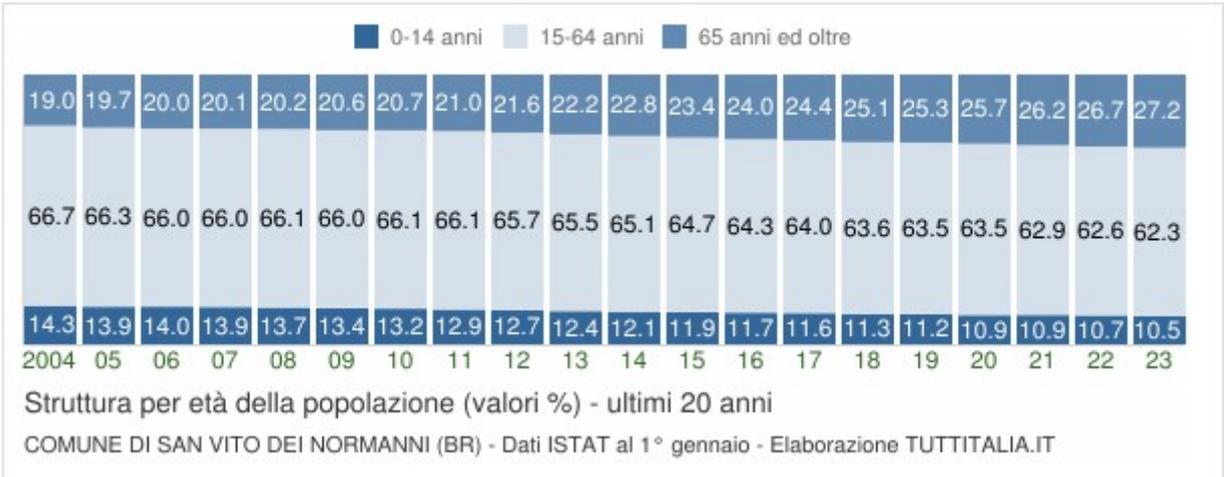


Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di San Vito dei Normanni negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



I principali indicatori socio/demografici, ed in particolare l'analisi della composizione della popolazione per classi di età, ci mostrano negli ultimi vent'anni una popolazione nell'area demograficamente matura (15/64 anni) pressoché costante, dinamiche fortemente negative nella popolazione giovanile (0/14 anni) contrapposte ad una costante progressione degli "over 65 anni". La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita ha richiesto una revisione delle politiche sociali dell'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze.

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



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

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

Popolazione straniera residente a San Vito dei N. al 18 gennaio 2024. I dati tengono conto delle risultanze delle banche dati anagrafiche. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

Gli stranieri residenti a San Vito dei Normanni al 18 gennaio 2024 sono 827, maschi 418 e femmine 419, e rappresentano il 4,58% della popolazione residente.

“La situazione economica generale e l’economia insediata”

In attesa del rapporto annuale della Banca d’Italia sull’economia nazionale ed internazionale si riportano i dati estratti dal bollettino economico dell’istituto aggiornato ad Ottobre 2023.

Secondo le stime della Banca d’Italia il ristagno del PIL nell’area dell’euro, in atto dallo scorcio del 2022, è proseguito anche nei mesi estivi. Vi hanno inciso le condizioni di finanziamento più rigide e gli effetti dell’alta inflazione sul potere d’acquisto delle famiglie. L’attività rimane fiacca nella manifattura e si indebolisce nei servizi; sono emersi segnali di raffreddamento nel mercato del lavoro. In settembre 2023 l’inflazione al consumo e quella di fondo sono scese al 4,3 e al 4,5 per cento, rispettivamente. Nelle proiezioni degli esperti della BCE la dinamica dei prezzi al consumo diminuirà marcatamente nel 2024 (al 3,2 per cento) e nel 2025 (al 2,1). Questo sentiero discendente è sostenuto dalla riduzione dell’inflazione delle voci più persistenti del paniere di beni e servizi.

In luglio e settembre il Consiglio direttivo della BCE ha aumentato di complessivi 50 punti base i tassi di interesse ufficiali. Il Consiglio attualmente ritiene che i tassi di riferimento abbiano raggiunto livelli che, se mantenuti per un periodo sufficientemente lungo, forniranno un contributo sostanziale al ritorno tempestivo dell’inflazione all’obiettivo del 2 per cento. Ha inoltre ribadito che intende reinvestire in modo flessibile, almeno sino alla fine del 2024, il capitale rimborsato sui titoli in scadenza nel quadro del programma di acquisto di titoli per l’emergenza pandemica (PEPP). Nell’area dell’euro il costo dei finanziamenti a imprese e famiglie è ulteriormente salito, riflettendo il rialzo dei tassi ufficiali; i rendimenti sui titoli pubblici decennali sono aumentati, così come i differenziali di quelli italiani con i corrispondenti titoli tedeschi.

Secondo le valutazioni della Banca d’Italia, dopo la diminuzione del secondo trimestre è proseguita la fase di debolezza dell’attività economica in Italia, estesa sia alla manifattura sia ai servizi. Gli indicatori confermano la fiacchezza della domanda interna, che riflette l’inasprimento delle condizioni di accesso al credito, l’erosione dei redditi delle famiglie

dovuta all'inflazione e la perdita di vigore del mercato del lavoro. Le esportazioni risentono sia della scarsa vivacità della domanda mondiale, sia dell'attività economica nell'area dell'euro.

Nel bimestre luglio-agosto il mercato del lavoro ha mostrato segnali di rallentamento: l'occupazione e il tasso di partecipazione sono rimasti sostanzialmente stabili. Si è rafforzata la dinamica delle retribuzioni nel settore privato non agricolo, ma le pressioni al rialzo provenienti dai rinnovi contrattuali appaiono nel complesso contenute. I margini di profitto sono diminuiti in tutti i settori.

Dopo il calo dei primi due quadrimestri, in settembre l'inflazione al consumo è leggermente cresciuta, risentendo dell'aumento delle quotazioni dei carburanti. L'inflazione di fondo è rimasta pressoché invariata, su un livello nettamente inferiore al massimo raggiunto in febbraio.

Nello scenario di base del quadro previsivo della Banca d'Italia il PIL aumenterebbe dello 0,7 nel 2023, dello 0,8 nel 2024 e dell'1,0 nel 2025. La crescita risentirebbe dell'inasprimento delle condizioni di finanziamento e della debolezza degli scambi internazionali; beneficerebbe invece degli effetti delle misure del PNRR e del graduale recupero del potere d'acquisto delle famiglie. L'inflazione si ridurrebbe al 2,4 per cento nel 2024 (dal 6,1 del 2023) e all'1,9 nel 2025. Il calo riflette il netto rallentamento dei prezzi all'importazione, determinato soprattutto dalla flessione in termini tendenziali dei corsi delle materie prime energetiche. L'inflazione di fondo scenderebbe al 2,3 per cento nel 2024 (dal 4,6 del 2023) e all'1,9 nel 2025, in linea con il progressivo svanire degli effetti dei passati rincari energetici e con il rallentamento della domanda interna.

(Fonte: Bollettino economico n. 4 Ottobre 2023 - Banca d'Italia)

Relativamente al **contesto pugliese**, stando all'aggiornamento regionale di Novembre 2023, nei primi nove mesi dell'anno l'economia pugliese è cresciuta con un'intensità contenuta. Secondo quanto stimato dall'indicatore trimestrale delle economie regionali (ITER) della Banca d'Italia, nel primo semestre del 2023 il prodotto è aumentato dell'1,2 per cento rispetto al corrispondente periodo dello scorso anno, in linea con la media dell'Italia e del Mezzogiorno e in rallentamento rispetto alla media del 2022 (3,3 per cento). La crescita è stata più vivace nel primo trimestre e ha decelerato nel secondo; le

informazioni disponibili indicano un ulteriore peggioramento della fase ciclica nel terzo trimestre.

Nella prima parte del 2023 l'andamento dell'attività del settore industriale ha continuato a risultare debole, risentendo anche del peggioramento dell'economia globale. La dinamica ha beneficiato solo in parte dell'affievolirsi delle problematiche connesse con l'approvvigionamento degli input produttivi e del calo dei prezzi dei beni energetici.

Anche l'accumulazione di capitale, nonostante la spinta degli incentivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), è rimasta nel complesso poco vivace, per effetto soprattutto dell'incertezza della congiuntura e del maggior costo del credito. Nelle costruzioni l'attività, che era aumentata in misura molto intensa nel 2022, ha subito un marcato rallentamento ascrivibile al segmento residenziale, sul quale incidono il minor ricorso al Superbonus e il calo delle transazioni immobiliari; l'edilizia pubblica ha continuato a essere sostenuta dagli interventi finanziati dal PNRR.

Gli indicatori disponibili restituiscono un quadro di moderata crescita nei servizi: pur in presenza, nel comparto commerciale, di un forte rallentamento dei consumi delle famiglie, il settore ha tratto sostegno dall'espansione dei flussi turistici.

Le attese sulla redditività delle imprese relative al 2023 rimangono moderatamente favorevoli, nonostante il peggioramento dello scenario congiunturale. In presenza di abbondanti disponibilità liquide, l'andamento dei prestiti erogati al settore produttivo è risultato negativo lo scorso agosto su base annua, risentendo dell'indebolimento della fase ciclica, del rialzo dei tassi di interesse e di condizioni di accesso al credito più restrittive.

La contenuta crescita dell'attività economica si è associata a un andamento dell'occupazione che nel primo semestre dell'anno in corso è rimasto espansivo. La dinamica ha determinato un minore ricorso agli ammortizzatori sociali e al Reddito di cittadinanza, la cui fruizione si è ridotta anche per le recenti modifiche normative. La spesa familiare ha continuato a crescere, ma l'andamento del potere di acquisto è stato frenato dall'inflazione, che è risultata sostanzialmente in linea con la media nazionale.

Nel primo semestre del 2023 l'indebitamento delle famiglie è aumentato in misura più contenuta rispetto allo scorso anno, principalmente per effetto del calo delle nuove erogazioni di mutui, che si è associato alla flessione delle compravendite di abitazioni; l'espansione del credito al consumo è rimasta sostenuta.

(Fonte: L'economia della Puglia – aggiornamento congiunturale Novembre 2023 – - Banca d'Italia).

Oltre ai dati rilevati dal Ministero e dalla Banca d'Italia vi sono studi qualificati effettuati da autorevoli organi di stampa quali Il Sole 24 ore e Italia OGGI che da oltre 30 anni, nello stilare una graduatoria relativa alla Qualità della vita delle Province italiane, prendono in esame vari 90 indicatori, suddivisi nelle tradizionali sei macro-categorie tematiche:

1. ricchezza e consumi;
2. affari e lavoro;
3. ambiente e servizi;
4. demografia e salute;
5. giustizia e sicurezza;
6. cultura e tempo libero.

Lo spaccato della situazione meridionale che emerge in generale dalle classifiche stilate dai citati quotidiani specializzati in ambito economico, politico e giuridico – insieme ad Istituti Universitari e Agenzie Assicurative di spicco – non è confortante. Tuttavia se la Provincia di Brindisi nel 2023 ha perso rispetto agli anni passati alcune posizioni in ambiti quali ricchezza e consumi, affari e lavoro, demografia società e salute, ambiente e servizi, cultura e tempo libero, e piazzandosi 100esima in classifica generale (otto posizioni in meno rispetto alla graduatoria 2022) preceduta da Bari (69esima, -3), Lecce (71, +7) e Taranto (97, +4) , risultato peggiore invece per Foggia (107, -3), il risultato migliore lo si registra nell'ambito "Giustizia e sicurezza" per il quale la posizione è la 49esima (+18).

Si rimarca infine come nonostante anche sul nostro territorio, come oramai in tutti i Comuni, sia piuttosto diffusa la presenza di cittadini stranieri (anche per la presenza su territori limitrofi di centri di accoglienza), la convivenza è pacifica non risultando episodi di criminalità e neppure, salvo rari episodi, di "reati minori" .

Relativamente al **Comune di San Vito dei Normanni** va innanzitutto sottolineato che nell'economia locale l'agricoltura, basata su tutti i tipi di colture, conserva un ruolo importante; è praticato anche l'allevamento. Il tessuto industriale è costituito da aziende che operano nei comparti alimentare, edile, metallurgico, tessile, dell'abbigliamento, del legno, dei materiali da costruzione, della produzione e distribuzione di energia elettrica; a queste si affiancano fabbriche di mobili, articoli in pelle, apparecchi medicali e chirurgici. Il terziario si compone di una buona rete commerciale e dell'insieme dei servizi, che

comprendono anche quello bancario. Tra le strutture sociali si registra la presenza di una casa di riposo e di un Centro per disabili.

Il settore turismo è in leggera crescita anche per quanto concerne le presenze estere. In corrispondenza dell'incremento del mercato turistico del territorio non si è registrato, tuttavia, l'affermarsi di paralleli livelli di fruizione collegati con le altre risorse presenti sul territorio a livello storico - culturali, artigianali, gastronomiche e delle tipicità agroalimentari. L'incremento dei flussi turistici non è stato purtroppo proporzionale all'incremento della forza lavoro impiegata (della zona).

Nel territorio è presente sia la zona industriale che la zona artigianale su cui insiste un discreto numero di aziende, salvo alcune eccezioni, di piccole e medie dimensioni.

Sono particolarmente competitive le imprese di Costruzioni, d'Impiantistica, di Meccanica e Metallurgia e le realtà produttive di arredamento.

Infine, in merito alla sicurezza si sottolinea che la crisi economica connessa alla pandemia e a vicende internazionali con ricadute sulla politica e l'economia nazionali sono state sicuramente uno degli elementi che ha inciso ovunque sull'andamento della criminalità, esponendo di conseguenza i cittadini a situazioni a rischio; da ciò si manifesta senza ombra di dubbio che quello tra legalità e sicurezza è un binomio inscindibile.

La paura, e conseguentemente il bisogno di sicurezza, infatti, è uno dei tanti aspetti della vita sociale che i cittadini vorrebbero vedere soddisfatti dalle istituzioni e di conseguenza, è amplissimo lo spazio che quotidianamente i mass-media dedicano al problema della criminalità nei suoi vari aspetti stante anche il fatto che ogni nuovo giorno un nuovo episodio criminoso sale alla ribalta dell'opinione pubblica.

Fino a qualche anno fa l'attenzione dell'opinione pubblica era concentrata principalmente sulle questioni connesse alla criminalità organizzata e su quella relativa ai reati di matrice politico-amministrativa, mentre ultimamente si è indirizzata su un diverso tipo di delittuosità. Secondo diversi studiosi, il diffondersi del senso di insicurezza sarebbe provocato dall'aumento non dei delitti più "gravi", quanto piuttosto da quelli di "media gravità". In altre parole quei reati definiti nel linguaggio comune con il termine "microcriminalità" cioè quei comportamenti illeciti consistenti in aggressioni alla persona, danneggiamento della proprietà pubblica o privata, appropriazione di beni altrui, ecc.

Il contesto relativo a Giustizia e Sicurezza sul territorio può essere descritto in relazione a vari dati e informazioni e attingendo a svariate fonti.

Un dato fondamentale per analizzare il contesto è costituito certamente dall'Indice di delittuosità provinciale e dall'Indice di delittuosità comunale calcolati dal Ministero

dell'Interno - come previsto dall'art.6 comma 1 lett.b D.M. 31 gennaio 2018 - moltiplicando il numero di Reati denunciati all'Autorità Giudiziaria per 100.000 e dividendo, rispettivamente, per il numero di abitanti della Provincia e del Comune. Il rapporto tra IDC e IDP rappresenta il dato alla luce del quale la Delittuosità di un comune viene catalogata quale "poco elevata", "elevata", "elevatissima".

Alla luce delle ultime statistiche si rileva che nel 2021 il Comune di San Vito dei Normanni ha registrato una Delittuosità "poco elevata", un risultato – come rilevato dal Prefetto - frutto del lavoro svolto con grande e costante impegno e professionalità della Magistratura, con particolare riferimento alla Procura della Repubblica, e dalle Forze dell'Ordine.

Indubbiamente incide sulla percezione di sicurezza la presenza sul territorio, oltre che della locale Stazione, di una Compagnia dei Carabinieri che, potendo contare su un numero ingente di militi espletta, oltre a quella repressiva, un'importantissima funzione di prevenzione dei reati.

Massima è, inoltre, la sinergia tra Carabinieri e Polizia Locale sul territorio: possedendo il personale del Corpo di polizia locale "funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza", così come prevede l'art.5 della legge quadro sull'ordinamento della Polizia municipale(l.n°65/1986), gli appartenenti al Comando, *"collaborano, nell'ambito delle proprie attribuzioni, con le Forze di polizia dello Stato, quando ne venga fatta, per specifiche operazioni, motivata richiesta dalle competenti autorità"*(art.3).

Il Benessere equo e sostenibile (BES)

Istat pubblica annualmente l'aggiornamento del sistema di indicatori del Benessere equo e sostenibile dei territori, coerenti e integrati con il framework BES adottato a livello nazionale. In attesa dell'aggiornamento 2024 si riporta una sintesi dell'edizione 2023.

Gli indicatori statistici inseriti nell'edizione 2023 (riferiti all'anno 2022) sono articolati nei seguenti domini: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Benessere soggettivo; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi.

Dominio Salute

Nel 2022 si evidenzia una lieve ridimensionamento delle prevalenze di buona salute percepita (dal 71,1% al 70,2%), che man mano potrebbero convergere verso i livelli osservati nel periodo pre-pandemico. La riduzione delle quote di persone in buona salute ha interessato le donne anziane e soprattutto gli uomini over74enni. Nel 2022, la speranza di vita in buona salute si stima pari a 60,1 anni, mentre nel 2021 ammontava a 60,5 anni e nel 2020 a 61,0, a fronte di 58,6 nel 2019.

La speranza di vita in buona salute alla nascita nel 2022 si stima pari a 61,2 anni per gli uomini e 59,1 per le donne, con un aumento rispetto al 2019 di 1,4 anni di vita in buona salute per i primi e 1,5 per le seconde.

I due anni di pandemia, con le restrizioni alla mobilità e la persistenza nel tempo di limitazioni alla vita sociale e relazionale, hanno determinato un impatto sulla componente psicologica ed emotiva della salute, che è risultato evidente soprattutto tra i più giovani⁶. L'analisi dell'indice di salute mentale (MH), pur con i limiti di una misurazione sintetica, fornisce uno strumento utile per monitorare l'evoluzione della salute mentale, indicata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come componente essenziale della salute. Nel 2022 l'indice MH standardizzato per età assume in Italia il valore di 69,0, e risulta nel complesso in leggero miglioramento rispetto al 2021, nonché rispetto al 2019 (era pari a 68,4 in entrambi gli anni).

L'aumento della speranza di vita della popolazione, insieme alla diminuzione della natalità negli ultimi decenni hanno caratterizzato fortemente il nostro Paese, con un notevole impatto sulla struttura per età della popolazione. Al 1° gennaio 2022 i residenti in Italia che avevano compiuto i 75 anni di età erano circa 7 milioni 150 mila (pari al 12,1% del totale della popolazione), in notevole aumento rispetto ai 5 milioni 950 mila registrati nel 2010 (il 10% sul totale della popolazione in quell'anno), in controtendenza, invece, la popolazione in età compresa tra 0 e 14 anni che si è contratta nel 2022 attestandosi a 7 milioni 490 mila (il 12,7% della popolazione) rispetto ai circa 8 milioni 415 mila del 2010 (il 14,1% della popolazione).

Nel 2022 è pari al 36,3% la quota di persone sedentarie, che dichiarano cioè di non svolgere né sport né attività fisica nel tempo libero. Le donne presentano livelli di sedentarietà più elevati rispetto agli uomini (38,8% contro 33,7%), anche se nel tempo il gap di genere è andato riducendosi (era pari a 7,8 punti percentuali nel 2010 e scende a 5,1 punti percentuali nel 2022). La sedentarietà aumenta al crescere dell'età: riguarda 2

persone su 10 tra gli adolescenti e i giovani fino a 24 anni fino ad interessare quasi 7 persone su 10 tra la popolazione di 75 anni e più. Nel 2022 l'indicatore di sedentarietà mostra un significativo peggioramento rispetto al 2021 quando era pari al 32,5% (+3,8 punti percentuali) e si riallinea, invece, ai livelli registrati nel biennio pre-pandemico 2018-2019 (nel 2018 la sedentarietà era pari al 35,7% e nel 2019 al 35,5%), superandoli di poco. Nel 2022, è pari al 20,2% la quota di fumatori di 14 anni e più, quota in lieve aumento rispetto al 2021 (19,5%) ma con un trend di aumento più marcato se confrontato con il 2019 (18,7%).

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SALUTE											
Indicatore	Speranza di vita alla nascita (a)	Indice di Salute Mentale (b)	Mortalità Infantile (e)	Mortalità per Incidenti Stradali (15-34 anni) (f)	Mortalità per tumore (20-64 anni) (g)	Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni (a)	Eccesso di peso (i)	Fumo (l)	Alcol (l)	Sedentarietà (l)	Adeguate alimentazione (m)
Anno	2022*	2022	2020	2021	2020	2022*	2022	2022	2022	2022	2022
Valore Regione Puglia	82,4	68,4	3.1	0,8	8,3	9.3	49,8	20.1	12.2	53.4	12.7
Valore medio Nazionale	82,6	69	2.5	0,6	8.0	10.0	44,5	20.2	15.5	36.3	16.8
<small>(a) Numero medio di anni; (b) Punteggi medi standardizzati per le persone di 14 anni e più; (c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 0-74 anni; (d) Per 100 persone di 75 anni e più; (e) Tassi standardizzati per 1.000 nati vivi residenti; (f) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 15-34 anni; (g) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 20-64 anni; (h) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 65 anni e più; (i) Tassi standardizzati per 100 persone di 18 anni e più; (l) Tassi standardizzati per 100 persone di 14 anni e più; (m) Tassi standardizzati per 100 persone di 3 anni e più;</small>											

(*) dati provvisori

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2022: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Istruzione e formazione

I livelli di istruzione della popolazione, così come la partecipazione alla formazione, mostravano nel 2019 alcuni miglioramenti e qualche stabilità rispetto agli anni precedenti. In particolare si apprezzavano l'incremento nel numero di bambini frequentanti l'asilo nido e quello nella quota di laureati nelle discipline STEM; allo stesso tempo si osservava il calo nella quota di ragazzi di 18-24 anni che erano usciti dal sistema di istruzione e formazione e nella quota dei NEET. Stabili erano la percentuale di persone di 25-64 con almeno il diploma, la percentuale di giovani di 30-34 anni laureati o con altri titoli terziari e la partecipazione alla formazione continua, sebbene su valori più bassi rispetto alla media Ue27.

La pandemia ha portato una battuta d'arresto in quasi tutti gli indicatori del dominio,

specialmente nell'anno in cui si è cominciata. Nel 2021 cominciano ad arrivare i primi segnali di ripresa, che per alcuni indicatori si sono consolidati nel 2022. Nel 2021 si iscrivono al nido il 29,5% dei bambini di 0-2 anni (erano il 28% nel 2019); tra 25 e 64 anni coloro che partecipano alla formazione continua sono il 9,9% (erano il 8,1% nel 2019), i ragazzi tra 18 e 24 anni che non sono più inseriti in un percorso di istruzione e formazione sono il 12,7% (erano il 13,3% nel 2019). Nel 2022 si aggiungono i segnali positivi delle persone di 25-64 con almeno il diploma che sono il 63,0% (erano 62,3% nel 2019). La quota di giovani laureati o con altri titoli terziari (27,4% nel 2022), la quota di persone che hanno partecipato a 2 o più attività culturali fuori casa (23,1% nel 2022) e la percentuale di coloro che fruiscono delle biblioteche (10,2% nel 2022) tornano a crescere nel 2022, ma non riescono a tornare ai livelli del 2019.

Particolarmente preoccupante, invece, l'indicatore sulla lettura di libri e quotidiani che presenta un continuo calo dal 2010: nel 2022 il 35,9% delle persone di 6 anni e più leggono 4 o più libri all'anno e/o leggono quotidiani con una frequenza di 3 o più volte la settimana; la quota era del 36,6% nel 2021, del 38,0% nel 2019 e del 44,4% nel 2010.

Tabella 1. Indicatori del dominio Istruzione e formazione: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Bambini di 0-2 anni iscritti al nido (%)	2010	2021	29,5	●	●	-	-
Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (%)	2013	2021	92,8	●	●	-	-
Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (%)	2018	2022	63,0	●	●	●	●
Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni) (%)	2018	2022	27,4	●	●	●	●
Passaggio all'università (%)	2013	2020	51,9	●	-	-	-
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (%)	2018	2022	11,5	●	●	●	●
Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (%)	2018	2022	19,0	●	●	●	●
Partecipazione alla formazione continua (%)	2018	2022	9,6	●	●	●	●
Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (%)	2018	2022	38,6	●	●	●	●
Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (%)	2018	2022	43,6	●	●	●	●
Competenze digitali almeno di base (%) (a)	2021	2021	45,7	-	-	-	-
Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno (per mille)	2012	2020	16,5	●	-	-	-
Partecipazione culturale fuori casa (%)	2010	2022	23,1	●	●	●	●
Letture di libri e quotidiani (%)	2010	2022	35,9	●	●	●	●
Fruizione delle biblioteche (%)	2019	2022	10,2	-	●	●	●

LEGENDA
 ● Migliore ● Peggiora ● Stabile - Confronto non disponibile

(a) Per l'indicatore sulle Competenze digitali almeno di base non sono disponibili confronti per i periodi di riferimento.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.

REGIONI RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Bambini di 0-2 anni iscritti al nido (a)	Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)	Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (c)	Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni) (d)	Passaggio all'università (e)	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (f)	Giovani che non lavorano e non studiano (Neet) (g)	Partecipa- zione alla formazione continua (c)	Competenza alfabe- tica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (h)	Competenza nume- rica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (h)	Competenze digitali almeno di base (i)	Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno (j)	Partecipazione culturale fuori casa (k)	Letture di libri e quotidiani (k)	Fruizione delle bibliote- che (l)
	2020/2022	2020/2021	2022	2022	2020	2022	2022	2022	2021/2022	2021/2022	2021	2020	2022	2022	2022
Puglia	27,4	96,1	52,5	19,6	50,6	14,6	26,0	7,2	42,5	50,3	38,5	15,9	13,7	23,4	5,1
Italia	29,5	92,8	63,0	27,4	51,9	11,5	19,0	9,6	38,6	43,6	45,7	16,5	23,1	35,9	10,2

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2022: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Il 2022 si caratterizza per un generale miglioramento del mercato del lavoro rispetto all'anno precedente: il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni aumenta e supera i livelli del 2019, recuperando pienamente il crollo registrato nel 2020 a causa della pandemia. Rispetto al 2021, diminuisce contestualmente sia il numero di persone in cerca di occupazione sia quello di coloro che sono disponibili a lavorare ma non hanno cercato; il tasso di mancata partecipazione registra dunque una forte riduzione e si attesta al valore più basso nel quinquennio 2018-2022. Restano sostanzialmente stabili i divari territoriali, mentre aumentano lievemente quelli di genere. Diminuisce, invece, la distanza – in punti percentuali – del tasso di occupazione dei più giovani (20-34 anni), sia da quello dei 35-49enni, sia da quello dei più anziani (50-64 anni). Per la classe di età 20-34 anni si registra, infatti, la crescita più marcata del tasso di occupazione e anche la diminuzione più forte del tasso di mancata partecipazione.

La crescita dell'occupazione ha interessato soprattutto i dipendenti, sia a termine sia a tempo indeterminato. Tra i primi l'aumento riguarda quasi esclusivamente gli occupati a termine da meno di cinque anni, pertanto la quota – tra gli occupati a termine – di quelli che lo sono da almeno cinque anni diminuisce.

Tra chi lavora part time, diminuisce la quota di quanti dichiarano di esserlo perché non sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno; nonostante la diminuzione sia più marcata tra le donne, permane la netta caratterizzazione femminile del fenomeno.

In aumento è anche il tasso di occupazione tra i 25 e i 49 anni delle donne, con e senza figli; il rapporto tra questi due tassi è pressoché stabile a livello nazionale, rispetto all'anno precedente, mentre presenta differenze a livello di ripartizione con un distanziamento dei tassi nel Centro dovuto a un aumento dell'occupazione delle donne senza figli. L'indice di asimmetria, che misura quanta parte del tempo dedicato da entrambi i partner al lavoro domestico è svolto dalle donne, ha dato segnali di miglioramento nell'ultimo decennio fino al 2020/2021, rimane stabile per il 2021/2022 rispetto alla media del biennio precedente. Persiste la difficoltà a valorizzare in modo appropriato il capitale umano nel mercato del lavoro, si osserva infatti una lenta ma progressiva crescita della quota di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello più frequente per svolgere la professione, quota che nell'ultimo anno supera il 25 per cento.

Nel 2022, la percentuale di occupati che hanno svolto lavoro da casa nelle 4 settimane precedenti l'intervista è del 12,2%; dopo l'incremento registrato nel 2020 a causa della pandemia e l'ulteriore crescita del 2021, si riduce pur rimanendo oltre due volte e mezzo i livelli del 2019. Diminuisce soprattutto tra le professioni qualificate o nei settori dell'Istruzione e Pubblica amministrazione, che nel biennio precedente avevano raggiunto quote elevate; la percentuale rimane invece molto alta nel settore dell'Informazione e Comunicazione.

Infine, rispetto al 2021, rimane stabile e pari a circa il 50% la quota di occupati che si dichiarano molto soddisfatti per alcuni aspetti del proprio lavoro mentre diminuisce quella di coloro che ritengono probabile perdere il lavoro entro sei mesi e al contempo improbabile trovarne un altro simile.

Tabella 1. Indicatori del dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Tasso di occupazione (20-64 anni)	2010	2022	64,8	●	●	●	●
Tasso di mancata partecipazione al lavoro	2018	2022	16,2	●	●	●	●
Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili (a)	2013/14	2019/20	22,4	●	-	-	-
Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	2018	2022	17,0	●	●	●	●
Dipendenti con bassa paga (a)	2010	2020	10,1	●	-	-	-
Occupati sovrastruiti	2018	2022	26,0	●	●	●	●
Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	2018	2021	10,2	●	●	-	-
Occupati non regolari	2010	2020	12,0	●	-	-	-
Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	2018	2022	72,4	●	●	●	●
Asimmetria nel lavoro familiare	2009/10	2021/22	61,6	●	●	●	●
Soddisfazione per il lavoro svolto	2018	2022	50,2	●	●	●	●
Percezione di insicurezza dell'occupazione	2018	2022	4,9	●	●	●	●
Part time involontario	2018	2022	10,2	●	●	●	●
Occupati che lavorano da casa	2018	2022	12,2	●	●	●	●

LEGENDA
 ● Migliore ● Peggiora ● Stabile - Confronto non disponibile

(a) I dati si riferiscono alla serie basata sul regolamento in vigore fino al 2020.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.

Indicatore	Tasso di Occupazione (20-64 anni) (a)	Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)	Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili (c)	Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni (d)	Dipendenti con bassa paga (e)	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (g)	Occupati non regolari (f)	Occupati (15-64 anni) che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro (f)	Percezione di insicurezza dell'occupazione (f)	Part time involontario (f)	Occupati che lavorano da casa (f)
Anno	2022	2022	2019/20*	2022	2020*	2021	2020	2013/14	2022	2022	2022
Valore Regione Puglia	53,4	25,4	12,8	23,5	17,6	12,6	15,3	45,1	6,1	12,8	6,6
Valore medio Nazionale	64,8	16,2	22,4	17,0	10,1	10,2	12,0	49,6	4,9	10,2	12,2

a) Per 100 persone di 20-64 anni; (b) Per 100 forze di lavoro e parte delle forze di lavoro potenziali di 15-74 anni; (c) Per 100 occupati in lavori instabili al tempo t0; (d) Per 100 dipendenti a tempo determinato e collaboratori; (e) Per 100 dipendenti; (f) Per 100 occupati; (g) Per 10.000 occupati; (h) Per 100; (i) Per 100 persone di 15-64 anni. (*) regolamento in vigore sino 2020

Dominio Benessere economico

Gli indicatori relativi al dominio Benessere economico registrano andamenti articolati e non sempre concordi. Nel 2022, l'economia italiana ha registrato una crescita decisa, ma inferiore rispetto a quella del 2021. La crescita dell'attività produttiva, con un incremento del Pil in volume del 3,7%, si è accompagnata a un'espansione dell'input di lavoro e dei redditi da lavoro dipendente. Nel 2022, il reddito disponibile lordo pro capite è aumentato del 9,0% rispetto al 2019 (anno assunto come riferimento della situazione pre-COVID), superando i livelli precedenti la crisi.

Nel 2020, anno caratterizzato dalla grave crisi economica (il Pil è calato del 9,0% rispetto al 2019), la ricchezza netta media annua pro capite è diminuita dell'11,3% rispetto al 2010 (da 103.654 euro nel 2010 a 91.896 euro nel 2020). Le difficoltà dell'economia e del mercato del lavoro si sono tradotte in un aumento dell'incidenza individuale di povertà assoluta che raggiunge un massimo del 9,4% nel 2020 e nel 2021, valore che è maggiore di 1,7 punti percentuali rispetto all'anno pre-pandemia (nel 2019 era 7,7%) e di 5,2 punti percentuali rispetto al 2010 (4,2%). Come conseguenza della pandemia, anche l'indice di disuguaglianza del reddito netto aumenta lievemente nel 2020 rispetto all'anno precedente (5,8, contro 5,7 del 2019): tale peggioramento è stato contenuto dalle misure di sostegno introdotte (trasferimenti emergenziali e reddito di cittadinanza), senza le quali l'indice di disuguaglianza sarebbe risultato pari a 6,9, valore molto superiore a quello osservato.

Nonostante nel primo anno della pandemia da COVID-19 il reddito delle famiglie sia tornato a ridursi rispetto all'anno precedente sia in termini nominali (-0,9%) sia in termini reali (-0,8%), il rischio di povertà, pari al 20,1%, rimane sostanzialmente stabile rispetto ai due anni precedenti. Resta stabile anche l'indicatore di sovraccarico del costo dell'abitazione che risulta rappresentare un peso difficilmente sostenibile per il 7,2% della popolazione.

La pandemia modifica in misura significativa il modo in cui le famiglie percepiscono la propria condizione, tanto da invertire il trend positivo che si era registrato negli anni precedenti per alcuni indicatori: la quota di coloro che dichiarano di aver visto peggiorare la propria situazione economica rispetto all'anno precedente, che era pari al 25,8% prima della crisi, cresce nei due anni di pandemia e continua a crescere anche nel 2022, fino ad arrivare al 35,1%, livello mai raggiunto in precedenza. Andamento analogo si osserva per la quota di persone che dichiarano di arrivare a fine mese con grande difficoltà, in aumento dall'8,2% nel 2019 al 9,1% nel 2021, ma anche per la quota di persone che vivono in famiglie con una situazione di grave deprivazione abitativa che passa dal 5,0% nel 2019 al 5,9% nel 2021. Negli anni precedenti la crisi pandemica la quota di individui che vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro era in diminuzione (con componenti tra i 18 e i 59 anni che hanno lavorato meno di un quinto del tempo): l'indicatore ha infatti un'evoluzione positiva contraendosi dal 12,8% nel 2016 al 10,0% nel 2019. Nel 2020, l'andamento positivo si arresta e la percentuale di individui che vivono in tale

condizione sale all'11,0% nel 2020 e all'11,7% nel 2021. La grave deprivazione materiale presenta un andamento apparentemente contraddittorio rispetto al quadro economico fino ad ora descritto. Nei due anni di pandemia prosegue infatti il trend positivo che, a partire dal 2016, ha visto diminuire la quota di individui che si trovano in una simile condizione. Tale dinamica è soprattutto conseguenza dell'andamento di due dei nove items di disagio considerati dall'indicatore; si riduce significativamente, infatti, la quota di coloro che dichiarano di non potersi permettere una settimana di ferie all'anno per motivi economici e quella di coloro che riferiscono di non poter sostenere spese impreviste di 850 euro. La ragione del miglioramento di questi due items va ricercata nel forte incremento della propensione al risparmio che la recessione indotta dalla pandemia di COVID-19 ha causato in tutte le maggiori economie, con dinamiche particolarmente accentuate in Italia. Aver contratto i propri consumi a scopi precauzionali ha consentito di poter contare su una somma aggiuntiva per far fronte a necessità improvvise oppure per fare una vacanza, in caso si volesse. In altri termini, a livello aggregato, il valore di questi indicatori rappresenta la sintesi tra il peggioramento della condizione economica sperimentato dalle fasce di popolazione più vulnerabili e il comportamento di consumo di quelle famiglie che, in una fase di incertezza e preoccupazione per il futuro, sono riuscite a risparmiare più di quanto facessero solitamente.

Tabella 1. Indicatori del dominio Benessere economico: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Reddito disponibile lordo pro capite (Valore assoluto)	2010	2021	19.753	●	●	-	-
Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20) (Valore assoluto) (a)	2010	2020	5,9	●	●	-	-
Rischio di povertà (%)	2010	2021	20,1	●	●	-	-
Ricchezza netta media pro capite (Valore assoluto) (b)	2010	2020	91.773	●	-	-	-
Povertà assoluta (incidenza) (%)	2010	2021	9,4	●	●	-	-
Grave deprivazione materiale (%)	2010	2021	5,6	●	●	-	-
Grave deprivazione abitativa (%)	2010	2021	5,9	●	●	-	-
Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (%)	2010	2021	9,1	●	●	-	-
Bassa intensità di lavoro (%)	2010	2021	11,7	●	●	-	-
Situazione economica della famiglia (%) (c)	2016	2022	35,1	●	●	●	●
Sovraccarico del costo dell'abitazione(%)	2010	2021	7,2	●	●	-	-

LEGENDA
 ● Migliore ● Peggiora ● Stabile - Confronto non disponibile

(a) Dato 2021 non disponibile, variazione calcolata tra 2019 e 2020.
 (b) Dato 2019 non disponibile, variazione calcolata tra 2010 e 2020.
 (c) Dato 2010 non disponibile, variazione calcolata tra 2016 e 2019.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (freccia verde in su), se è inferiore a -1% è considerata negativa (freccia rossa in giù). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (freccia gialla orizzontale). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE BENESSERE ECONOMICO											
Indicatore	Reddito disponibile lordo pro capite (a)	Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Rischio di povertà (b)	Grave deprivazione materiale (b) (c)	Grave deprivazione abitativa (b) (d)	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (b) (e) (f)	Bassa intensità di lavoro (b) (g)	Sovraccarico del costo dell'abitazione (b) (h)	Situazione economica della famiglia (b)	Ricchezza netta media pro capite (a)	Povertà assoluta (i)
Anno	2021	2020(*)	2021**	2021	2021	2021	2021	2021	2022	2020	2021
Valore Regione Puglia	15.392	6,0	25,4	8,6	5,2	9,9	13,7	8,7	34,2	-	-
Valore medio Nazionale	19.753	5,9	20,1	5,6	6,1	9,1	11,7	7,2	35,1	91.896	9,4
<p>(a) In euro; (b) Per 100 persone; (c) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Umbria, Marche, Abruzzo, Basilicata e Sardegna dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(d) Per Valle d'Aosta, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Molise e Calabria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(e) Percentuale di persone in famiglie che riescono ad arrivare a fine mese con grande difficoltà;</p> <p>(f) Per Trentino-Alto Adige, provincia autonoma di Bolzano, Friuli-Venezia Giulia e Umbria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(g) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Umbria, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(h) Per Valle d'Aosta, provincia autonoma di Trento, Marche, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;</p> <p>(i) Stime preliminari; (*) L'indicatore fa riferimento all'anno di conseguimento del reddito (2019) e non all'anno di indagine (2020); (**) L'indicatore fa riferimento all'anno di indagine (2020) mentre l'anno di conseguimento del reddito è l'anno precedente (2019)</p>											

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2022: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Relazioni Sociali

Prima della pandemia, più della metà degli indicatori del dominio si trovava su livelli peggiori o stabili rispetto alla situazione di una decina di anni prima, con l'unica eccezione del numero delle istituzioni non profit, della quota di popolazione che esprime fiducia verso gli altri e della quota di popolazione che dichiara di avere persone su cui contare che invece registravano una tendenza positiva. Nel 2020 gli indicatori del dominio si erano mantenuti stabili e alcuni avevano registrato un miglioramento. In particolare, le reti familiari e amicali avevano confermato il loro ruolo centrale e protettivo contribuendo ad alleviare le difficoltà di una fase molto delicata e senza precedenti come quella del lockdown.

Nel 2021, invece, le persone hanno risentito più drammaticamente del protrarsi degli effetti della crisi e molti degli indicatori del dominio hanno registrato un evidente peggioramento rispetto al 2019, toccando i valori più bassi della serie storica. Nonostante il generale contesto di peggioramento, alcuni indicatori hanno registrato nel biennio 2020-21 un

segnale positivo: è aumentata la fiducia verso gli altri – storicamente molto bassa nel nostro Paese – e la partecipazione civica e politica è tornata a crescere, dopo anni di diminuzione. Anche le istituzioni non profit hanno confermato il trend crescente.

Tabella 1. Indicatori del dominio Relazioni sociali: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Soddisfazione per le relazioni familiari (%)	2010	2022	32,6	●	●	●	●
Soddisfazione per le relazioni amicali (%)	2010	2022	21,6	●	●	●	●
Persone su cui contare (%)	2009	2022	81,0	●	●	●	●
Partecipazione sociale (%)	2013	2022	25,4	●	●	●	●
Partecipazione civica e politica (%)	2011	2022	63,5	●	●	●	●
Attività di volontariato (%)	2010	2022	8,3	●	●	●	●
Finanziamento delle associazioni (%)	2010	2022	12,8	●	●	●	●
Organizzazioni non profit (per 10.000 abitanti) (a)	2011	2020	61,2	●	-	-	-
Fiducia generalizzata (%)	2010	2022	24,3	●	●	●	●

LEGENDA
 ● Migliore ● Peggiora ● Stabile - Confronto non disponibile

(a) Dato 2021 non disponibile, variazione calcolata tra 2019 e 2020.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.

Nel 2022 molti indicatori del dominio mostrano un generale miglioramento rispetto al 2021, per quasi tutti gli indicatori, tuttavia, la crescita compensa solo in parte le perdite registrate nel 2021 e non consente di recuperare i livelli del 2019.

Con il venir meno delle restrizioni che hanno caratterizzato i momenti più critici della pandemia, torna a crescere la soddisfazione verso le relazioni familiari e amicali, in particolare quella verso le relazioni amicali che aveva registrato la flessione maggiore. Per entrambi gli indicatori il miglioramento è più accentuato tra i giovani di 14-24 anni, che avevano mostrato la contrazione più forte dei livelli di soddisfazione.

In particolare, la fascia tra i 20 e i 24 anni torna sui livelli di soddisfazione del 2019 sia per le relazioni familiari sia per quelle amicali. Anche il coinvolgimento della popolazione in attività di volontariato e la quota di popolazione che dichiara di aver finanziato associazioni mostrano nel 2022 una ripresa. Tra tutti gli indicatori del dominio quello che registra la crescita maggiore nell'ultimo anno è la partecipazione sociale (partecipazione ad attività di associazioni di tipo ricreativo, culturale, politico, civico, sportivo, religioso o spirituale), specie per i più giovani che avevano visto diminuire maggiormente la loro partecipazione.

Tuttavia, in nessuna fascia di età, si recuperano i livelli pre-pandemici. Nell'ultimo anno gli unici indicatori che registrano una flessione negativa sono quelli che avevano registrato un miglioramento durante la pandemia: la partecipazione civica e politica, che interrompe il trend positivo, e la fiducia verso gli altri, che nel 2021 aveva toccato il valore più alto di tutta la serie storica. Nonostante il calo registrato nell'ultimo anno, entrambi gli indicatori si attestano su valori più elevati rispetto alla fase pre-pandemica.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE RELAZIONI SOCIALI								
Indicatore	Soddisfazione per le relazioni familiari (a)	Soddisfazione per le relazioni amicali (a)	Persone su cui contare (a)	Partecipazione sociale (a)	Partecipazione civica e politica (a)	Attività di volontariato (a)	Organizzazioni non profit (b)	Fiducia generalizzata (a)
Anno	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Valore Regione Puglia	24,6	15,9	77,6	20,3	52,1	4,9	48,9	20,9
Valore medio Nazionale	32,6	21,6	81,0	25,4	63,5	8,3	61,2	24,3
a) Per 100 persone di 14 anni e più; b) Per 10.000 abitanti.								

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2022: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Politica e istituzioni

Nel 2019, prima della crisi pandemica, tutti gli indicatori del dominio si posizionavano su livelli generalmente migliori rispetto all'anno iniziale preso a riferimento per il confronto (Tavola 1). Fatta eccezione per la partecipazione alle elezioni europee, in forte calo rispetto alle consultazioni precedenti, il quadro complessivo mostrava un lento, e talora modesto, miglioramento di tutte le misure monitorate. Tuttavia, il livello della gran parte degli indicatori continuava a segnalare importanti criticità sia riguardo alla fiducia nelle istituzioni democratiche – molto bassa – sia relativamente agli squilibri di genere in politica e nelle istituzioni di vertice, sia riguardo alla scarsa presenza dei giovani in Parlamento e alla elevata età media dei parlamentari, sia infine per l'efficienza della giustizia civile e l'adeguatezza delle istituzioni carcerarie.

Nei due anni della crisi pandemica, e poi nel corso del 2022, le criticità preesistenti non si sono accentuate. Ulteriori piccoli avanzamenti hanno riguardato i voti medi di fiducia nelle istituzioni politiche e giudiziarie, che tuttavia si mantengono su livelli bassi, e buona parte

degli indicatori di partecipazione delle donne in politica e nelle posizioni di vertice, che però, generalmente, restano ancora ben lontani dall'obiettivo di parità.

L'emergenza da COVID-19 ha impattato sul funzionamento dei tribunali, già da tempo sottoposti a forte pressione, determinando subito un lievissimo peggioramento della durata dei processi civili che non è ancora stato recuperato. La crisi sanitaria, inoltre, ha reso necessario intervenire con provvedimenti d'urgenza per ridurre il sovraffollamento carcerario. Il problema, però, non è risolto: l'indicatore è tornato a crescere già nel 2021, e più rapidamente nel 2022, senza tuttavia tornare al livello iniziale. Il rinnovo del Parlamento italiano, nel settembre 2022, ha invece prodotto un arretramento dei due indicatori relativi all'inclusione nelle istituzioni di rappresentanza politica nazionali delle donne e dei giovani, evidenziando in particolare la marcata penalizzazione di questi ultimi nella legislatura attuale.

Tabella 1. Indicatori del dominio Politica e istituzioni: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Partecipazione elettorale (%)	2009	2019	56,1	●	-	-	-
Fiducia nel Parlamento italiano (voto medio)	2011	2022	4,5	●	●	●	●
Fiducia nel sistema giudiziario (voto medio)	2011	2022	4,8	●	●	●	●
Fiducia nei partiti (voto medio)	2011	2022	3,3	●	●	●	●
Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco (voto medio)	2012	2022	7,4	●	●	●	●
Donne e rappresentanza politica in Parlamento (%) (a)	2008	2022	33,7	●	-	-	●
Donne e rappresentanza politica a livello locale (%)	2012	2022	22,3	●	●	●	●
Donne negli organi decisionali (%)	2013	2023	21,0	●	●	●	●
Donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa (%)	2010	2022	42,9	●	●	●	●
Età media dei parlamentari italiani (anni) (a)	2014	2022	51,4	●	-	-	●
Durata dei procedimenti civili (giorni)	2012	2022	433	●	●	●	●
Affollamento degli istituti di pena (%)	2010	2022	109,5	●	●	●	●

LEGENDA
 ● Migliore ● Peggiorare ● Stabile - Confronto non disponibile

(a) Anno 2019 non disponibile. Variazioni riferite all'anno 2018.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.

Dominio Sicurezza

Gli indicatori oggettivi e soggettivi che misurano l'evoluzione della sicurezza nel nostro Paese nel 2019 si trovavano su livelli migliori o stabili rispetto alla situazione di una decina

di anni prima, ad eccezione dei borseggi e delle rapine che invece registravano una tendenza all'aumento.

Gli omicidi e i reati predatori (furti in abitazione, borseggi e rapine), che nel primo anno di pandemia avevano toccato i valori più bassi di tutta la serie storica per le misure restrittive alla mobilità e ai contatti sociali, nel 2021 sono tornati a registrare una lieve crescita; per i reati predatori l'incremento è proseguito anche nel 2022.

Nonostante questa crescita, gli indicatori sui reati rimangono al di sotto dei valori pre-pandemia, ad eccezione del tasso di rapine, che è tornato sui livelli registrati nel 2019. Gli indicatori soggettivi di percezione si sono mossi nello stesso modo degli indicatori oggettivi relativi ai reati: nel 2020 è aumentata la percezione di sicurezza camminando al buio da soli e sono diminuite la percezione del degrado e del rischio di criminalità. Questi indicatori hanno registrato nel 2021 la performance migliore di tutta la serie storica. Nel 2022, gli indicatori di percezione di sicurezza riferiti alla zona in cui si vive interrompono il trend positivo registrato nei due anni di pandemia: diminuisce la percezione di sicurezza camminando al buio da soli e aumenta la percezione del rischio di criminalità. Rimane stabile, invece, la percezione del degrado.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SICUREZZA										
Indicatore	Omicidi volontari (a)	Furti in abitazione (b)	Borseggi (c)	Rapine (c)	Violenza fisica sulle donne (d)	Violenza sessuale sulle donne (d)	Violenza nella coppia (e)	Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio (f)	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive (f)	Percezione del rischio di criminalità (g)
Anno	2021	2022(*)	2022(*)	2022(*)	2014	2014	2014	2022	2022	2022
Valore Regione Puglia	0,7	5,7	1,2	0,6	6,8	5,3	4,6	59,4	6,5	26,6
Valore medio Nazionale	0,5	7,6	4,6	1,0	7,0	6,4	4,9	60,6	6,9	21,9
(a) Per 100.000 abitanti; (b) Per 1.000 famiglie; (c) Per 1.000 abitanti; (d) Per 100 donne di 16-70 anni; (e) Per 100 donne di 16-70 anni che hanno o hanno avuto un partner; (f) Per 100 persone di 14 anni e più; (g) Per 100 famiglie; (*) Dati provvisori.										

Dominio Paesaggio e patrimonio culturale

Prima dell'insorgere della pandemia, nel 2019, il quadro delle tendenze di medio periodo degli indicatori del dominio presentava una leggera prevalenza di segnali negativi. Rispetto al 2010, la spesa pro capite dei Comuni per la cultura era diminuita, mentre era aumentato l'indice di abusivismo edilizio.

Il confronto era negativo anche per gli indicatori di percezione, con un aumento dell'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita e una diminuzione della preoccupazione per il deterioramento del paesaggio, nonché – in misura minore – per l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale. Erano in miglioramento, invece, la pressione delle attività estrattive e soprattutto l'impatto degli incendi boschivi e la diffusione delle aziende agrituristiche. Il confronto dei valori del 2021/2022 con il benchmark pre-pandemico del 2019 è pienamente positivo soltanto per la diffusione delle aziende agrituristiche, che aumenta sia nel 2020 sia nel 2021, proseguendo il suo trend di crescita. Peggiora ulteriormente, invece, l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale, che nel 2021 ha recuperato solo in parte le forti perdite del 2020 in termini di strutture e visitatori.

Si aggrava, inoltre, l'impatto degli incendi boschivi, che risente dell'evoluzione avversa dei parametri climatici, mentre l'indice di abusivismo edilizio migliora nel 2020 e nel 2021, ma resta stabile nel 2022. L'esperienza della pandemia, infine, sembra avere avuto un effetto transitorio sugli indicatori di percezione, ridimensionando l'insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita, probabilmente a causa dell'insorgere di altre forme di disagio connesse all'esperienza del lockdown, e interrompendo il declino della preoccupazione per il deterioramento del paesaggio.

Nel 2022, tuttavia, l'insoddisfazione è tornata a crescere, restando comunque sotto il livello del 2019, mentre la preoccupazione accenna di nuovo a diminuire, pur non registrando una variazione significativa rispetto al 2019. Nel 2020, l'impatto della pandemia ha ridotto severamente il budget dei Comuni per la cultura determinando, peraltro, un grave inasprimento delle disuguaglianze territoriali della spesa. È stato più contenuto, invece, l'effetto sulla pressione delle attività estrattive, diminuita fra 2019 e 2020, ma destinata – secondo le stime provvisorie di Eurostat – a risalire già nel 2021 oltre il livello del 2019.

Tabella 1. Indicatori del dominio Paesaggio e patrimonio culturale: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019)	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Spesa corrente dei Comuni per la cultura (Euro pro capite) (a)	2010	2020	17,3	●	●	-	-
Densità e rilevanza del patrimonio museale (per 100 km ²)	2015	2021	1,42	●	●	-	-
Abusivismo edilizio (per 100 costruzioni autorizzate)	2010	2022	15,1	●	●	●	●
Pressione delle attività estrattive (m ³ per km ²) (a)	2013	2020	274,5	●	●	-	-
Impatto degli incendi boschivi (per 1.000 km ²)	2010	2021	5,0	●	●	-	-
Diffusione delle aziende agrituristiche (per 100 km ²)	2010	2021	8,4	●	●	-	-
Densità di verde storico (per 100 m ²)	2011	2021	1,7	●	●	-	-
Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (per 100 persone di 14 anni e più)	2012	2022	20,5	●	●	●	●
Preoccupazione per il deterioramento del paesaggio (per 100 persone di 14 anni e più)	2013	2022	11,8	●	●	●	●

LEGENDA

● Migliore ● Peggiore ● Stabile - Confronto non disponibile

Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere. Gli indicatori di *Erosione dello spazio rurale (da dispersione urbana e da abbandono)* non sono rappresentati in tabella in quanto non sono disponibili confronti per i periodi di riferimento.

Nel 2022 l'Italia conserva il primato nella Lista del Patrimonio mondiale dell'Unesco, pur non registrando nuovi riconoscimenti. I beni italiani del Patrimonio mondiale iscritti nella Lista sono 58, di cui 53 nella categoria dei beni culturali e cinque in quella dei beni naturali³. Il secondo Paese per numero di beni iscritti è la Cina (56), seguita dalla Germania con 51 e poi da Spagna e Francia con 49 (Figura 1a).

Figura 1a. Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale Unesco per categoria e paese (primi 20 paesi per numero di beni iscritti). Anno 2022. Valori assoluti

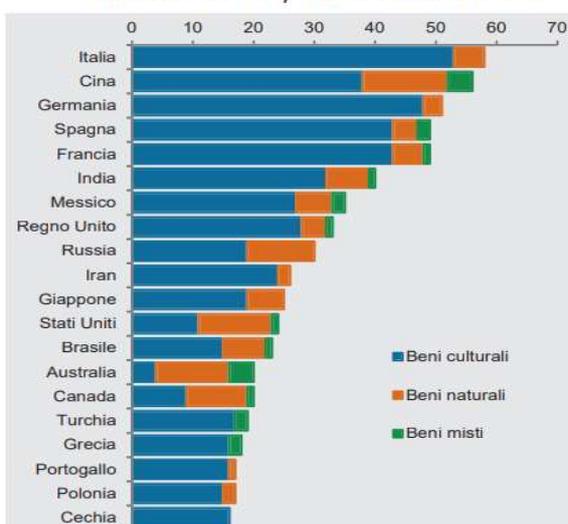
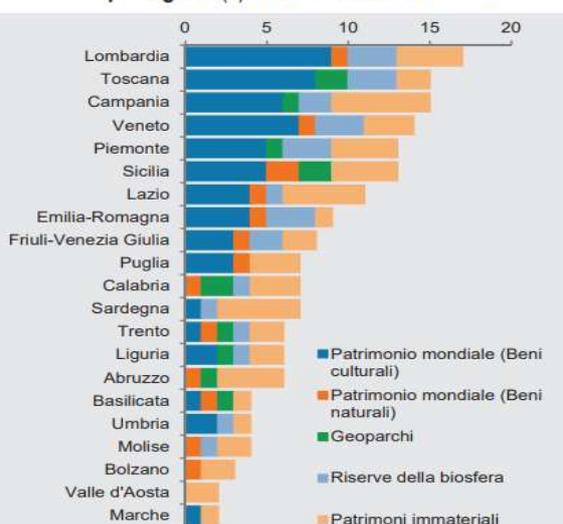


Figura 1b. Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale per categoria e altri elementi riconosciuti dall'Unesco, per regione (a). Anno 2022. Valori assoluti



Fonte: Istat, Elaborazione su dati Unesco

(a) Gli elementi localizzati in più regioni sono contati più volte. Due Patrimoni immateriali non localizzati in un territorio specifico (*Arte della Falconeria e Tocati*) non sono rappresentati.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE									
Indicatore	Spesa corrente dei comuni per la cultura (a)	Densità e rilevanza del patrimonio museale (b)	Abusivismo edilizio (c)	Erosione dello spazio rurale da abbandono (d)	Pressione delle attività estrattive (e)	Impatto degli incendi boschivi (f)	Diffusione delle aziende agrituristiche (g)	Densità di verde storico (h)	Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (i)
Anno	2020	2021	2022	2011	2020	2021	2021	2021	2022
Valore Regione Puglia	6,1	0,27	34,8	17,1	302,6	5,0	4,9	0,6	25,0
Valore medio Nazionale	17,3	1,42	15,1	36,1	274,5	5,0	8,4	1,7	20,5
<small>(a) Euro pro capite; Numero di musei e strutture similari per 100 km², ponderato in base al numero di visitatori; (b) Costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate. (c) Percentuale sul totale della superficie regionale; (d) Metri cubi estratti per km² di superficie regionale. Per Lazio e Calabria dati sulle estrazioni da cave non disponibili; (e) Metri cubi estratti per km² di superficie regionale; Superficie percorsa dal fuoco. Valori per 1.000 Km²; (g) Numero di aziende per 100 km²; (h) Metri quadri per 100 m² di superficie urbanizzata; Per 100 persone di 14 anni e più.</small>									

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2022: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Ambiente

Nonostante il permanere di livelli critici, quasi tutti gli indicatori che nel lungo periodo, prima del lockdown, mostravano un andamento di miglioramento, tendono a mantenerlo anche durante il periodo pandemico. In particolare, si fa riferimento alla qualità dell'aria, alle emissioni di CO₂ e altri gas climalteranti, alla disponibilità di verde urbano, al conferimento di rifiuti urbani in discarica e all'energia elettrica da fonti rinnovabili. I dati più recenti disponibili si riferiscono per molti indicatori al 2021², fanno eccezione gli indicatori sui fenomeni meteoclimatici e sulla percezione soggettiva (soddisfazione per la situazione ambientale, preoccupazione per i cambiamenti climatici e per la perdita di biodiversità), aggiornati al 2022.

Tabella 1. Indicatori del dominio Ambiente: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Qualità dell'aria - PM _{2.5} (%)	2010	2021	71,7	●	●	-	-
Emissioni di CO ₂ e altri gas climalteranti (t/ab.)	2008	2021	7,0	●	●	-	-
Popolazione esposta al rischio di frane (%) (a)	2015	2020	2,2	●	●	-	-
Popolazione esposta al rischio di alluvioni (%) (a)	2015	2020	11,5	●	●	-	-
Dispersione da rete idrica comunale (%) (a)	2005	2020	42,2	●	●	-	-
Aree protette (%)	2012	2021	21,7	●	●	-	-
Coste marine balneabili (%)	2013	2019	65,5	●	-	-	-
Disponibilità di verde urbano (m ² /ab.)	2011	2021	32,5	●	●	-	-
Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale (%)	2012	2021	7,21	●	●	-	-
Consumo materiale interno (mln di t)	2018	2020	458,7	●	-	-	-
Rifiuti urbani prodotti (kg/ab.)	2004	2021	501	●	●	-	-
Conferimento dei rifiuti urbani in discarica (%)	2004	2021	19,0	●	●	-	-
Siti contaminati (per 1.000 ab.)	2018	2020	7,9	●	-	-	-
Energia elettrica da fonti rinnovabili (%)	2004	2021	35,1	●	●	-	-
Preoccupazione per i cambiamenti climatici (%)	2012	2022	71,0	●	●	●	●
Soddisfazione per la situazione ambientale (%)	2005	2022	70,6	●	●	●	●
Preoccupazione per la perdita di biodiversità (%)	2012	2022	23,9	●	●	●	●
Indicatori meteoroclimatici				Variazione %			
	Periodo climatico di riferimento			Confronto con periodo climatico 1981-2010			
Indice di durata dei periodi di caldo (gg)	1981-2010	2022	40		●		
Giorni con precipitazione estremamente intensa (gg)	1981-2010	2022	0		●		
Giorni consecutivi senza pioggia (gg)	1981-2010	2022	27		●		

LEGENDA

● Migliore ● Peggiora ● Stabile - Confronto non disponibile

a) Dati 2019 e 2021 non disponibili. Per Popolazione esposta al rischio di frane e alluvioni la variazione è calcolata tra 2015 e 2017 e tra 2017 e 2020; per Dispersione da rete idrica comunale la variazione è calcolata tra 2015 e 2018 e tra 2020 e 2018.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.
 L'indicatore Trattamento delle acque reflue non è rappresentato in tabella in quanto non sono disponibili confronti per i periodi di riferimento. Gli indicatori Indice di durata dei periodi di caldo, Giorni con precipitazione estremamente intensa e Giorni consecutivi senza pioggia sono confrontati con il periodo climatico di riferimento 1981-2010.

Nel 2021, rispetto al 2020, con la ripresa delle attività dopo il lockdown, si osserva un aumento degli indicatori di pressione sull'ambiente strettamente connessi al ciclo economico, quali le emissioni di CO₂ e degli altri gas climalteranti e i rifiuti urbani prodotti. Gli effetti dei cambiamenti climatici sono sempre più evidenti in termini di temperature e precipitazioni con un aumento molto significativo, rispetto al periodo climatico di riferimento, degli eventi estremi connessi all'intensità del caldo e del prolungarsi degli eventi siccitosi. La preoccupazione dei cittadini per i cambiamenti climatici torna a salire nel 2022, dopo il calo del periodo pandemico che aveva interrotto il trend in aumento osservato fino al 2019; probabilmente, in un periodo in cui le priorità erano virate verso le problematiche legate alla pandemia, si è registrata una minore sensibilità verso i temi ambientali, che è stata poi parzialmente recuperata nel 2022.

L'indicatore per la soddisfazione per la situazione ambientale mostra, invece, un andamento altalenante nel tempo, e, nel 2022, il valore torna ai livelli registrati nel 2010. Molto più complessa appare la valutazione per gli indicatori che fino al 2019 (prima del lockdown) avevano un andamento negativo (popolazione esposta a rischio frane e alluvioni, dispersioni dalle reti idriche comunali, coste marine balneabili, impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale e consumo di materiale interno) o stabile (aree protette): non si osservano dei miglioramenti sostanziali anche dopo la crisi

pandemica. Le risorse messe a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) saranno utili per accelerare il percorso dell'economia e della società italiana verso la transizione ecologica oltre che rafforzare la resilienza dei sistemi produttivi ai cambiamenti, in particolare quelli causati dalle variazioni del clima. Tra le sei aree tematiche di intervento del PNRR, la Missione più focalizzata a tale obiettivi è, in primo luogo, "La rivoluzione verde e transizione ecologica (Missione 2)", a seguire "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura (Missione 1)" e le "Infrastrutture per una mobilità sostenibile (Missione 3)". Molteplici sono le Componenti e le Misure in cui si declinano tali missioni e quindi gli interventi programmati. Le Componenti della Missione 2 riguardano: Agricoltura sostenibile e economia circolare, Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile, Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici, Tutela del territorio e della risorsa idrica. Per le Missioni 1 e 3: Turismo e cultura 4.0, Intermodalità e logistica integrata. Il raggiungimento degli obiettivi proposti dal Piano Nazionale potrà rappresentare lo stimolo per incentivare lo sviluppo del Paese, soprattutto in un'ottica di sostenibilità ambientale.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE AMBIENTE											
Indicatore	Qualità dell'aria - PM2,5 (a)	Indice di durata dei periodi di caldo (c)	Giorni con precipitazioni e estremamenti e intensa (c)	Giorni consecutivi senza pioggia (c)	Dispersione da rete idrica comunale (e)	Trattamento delle acque reflue (f)	Aree protette (g)	Disponibilità di verde urbano (i)	Rifiuti urbani prodotti (n)	Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	Siti Contaminati (p)
Anno	2021	2022	2022	2022	2020	2018	2021	2021	2021	2021	2020
Valore Regione Puglia	69,2	29,0	-	22,0	43,6	68,3	24,5	9,7	475	28,1	6,5
Valore medio Nazionale	71,7	40,0	-	27,0	42,2	59,6	21,6	32,5	501	19,0	7,9
<small>(a) Percentuale di misurazioni valide superiori al valore di riferimento definito dall'Oms (10 µg/m³) sul totale delle misurazioni valide delle concentrazioni medie annuali di PM2,5; (b) Tonnellate di CO2 equivalente per abitante; (c) Numero di giorni; (d) Percentuale sul totale della popolazione; (e) Percentuale dei volumi immessi in rete; (f) Percentuale dei carichi urbani complessivi generati; (g) Percentuale sulla superficie territoriale; (h) Percentuale di costa balneabile sul totale della linea di costa; (i) Metri quadrati per abitante; (l) Percentuale sulla superficie territoriale; (m) Milioni di tonnellate; (n) Chilogrammi per abitante; (o) Percentuale sul totale dei rifiuti urbani prodotti; (p) Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000; (q) Percentuale sul totale dei consumi interni lordi; (r) Per 100 persone di 14 anni e più; (*) Dati provvisori.</small>											

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2022: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Innovazione, ricerca e creatività

Per tutto il decennio che ha preceduto la crisi pandemica, gli indicatori del dominio hanno segnato un costante e lento miglioramento, ma si sono generalmente mantenuti ben al di sotto della media europea e dei livelli dei principali paesi benchmark, evidenziando perciò

chiaramente il ritardo e la debolezza dell'Italia nella transizione verso una economia basata sulla conoscenza. Nel 2019 pressoché tutte le misure che formano il dominio si posizionavano comunque su livelli migliori rispetto all'anno iniziale preso a riferimento per il confronto (Tabella 1).

La crisi seguita alla pandemia ha avuto un forte impatto negativo sull'intensità di ricerca, sull'innovazione nelle imprese e sull'occupazione culturale e creativa e ha arrestato la crescita dei lavoratori della conoscenza. Nel 2020-2021, tuttavia, gli andamenti di questi indicatori hanno risentito del quadro più generale di caduta del Pil e dell'occupazione complessiva, segnalando relativi miglioramenti, più apparenti che sostanziali, in particolare per l'intensità di ricerca e per i lavoratori della conoscenza.

Sul fronte del capitale umano, nella generale ripresa dell'occupazione, gli indicatori del dominio hanno tendenze diverse nell'ultimo anno. L'occupazione culturale e creativa, fortemente penalizzata nel primo e nel secondo anno della crisi, registra un miglioramento, ma il bilancio a fine 2022 non è di pieno recupero. Invece, si riduce il peso dei lavoratori della conoscenza perché la crescita dell'occupazione nel 2022 si concentra su altri segmenti del mercato del lavoro. Il flusso verso l'estero dei giovani laureati italiani non si arresta, ma l'indicatore segnala per il 2021 un relativo miglioramento poiché - per la prima volta dopo almeno un decennio - si sono ridotte le perdite nette, grazie all'aumento dei rimpatri e al concomitante calo degli espatri.

Tabella 1. Indicatori del dominio Innovazione, ricerca e creatività: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

Indicatori	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %		
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022
Intensità di ricerca (%) (a)	2010	2020	1,5	●	-	-
Propensione alla brevettazione (per mln ab.)	2010	2019	80,7	●	-	-
Investimenti in proprietà intellettuale (%)	2010	2022	120,0	●	●	●
Innovazione del sistema produttivo (%) (a),(b)	2010	2020	50,9	●	●	-
Lavoratori della conoscenza (%)	2018	2022	17,8	●	●	●
Occupazione culturale e creativa (%)	2018	2022	3,5	●	●	●
Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (per 1.000)	2019	2021	-2,7	-	●	-
Utenti regolari di Internet (%)	2010	2022	75,6	●	●	●
Disponibilità in famiglia di almeno un pc e della connessione a Internet (%)	2010	2022	68,2	●	●	●
Comuni con servizi per le famiglie interamente on line (%) (b)	2012	2018	25,1	●	-	-
Imprese con almeno 10 addetti con vendite via web a clienti finali (%)	2013	2022	13,3	●	●	●

LEGENDA
 ● Migliore ● Peggiore ● Stabile - Confronto non disponibile

(a) Anno 2021 non disponibile. Variazioni riferite all'anno 2020.
 (b) Anno 2019 non disponibile. Variazioni riferite all'anno 2018.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo). Nel calcolo delle variazioni si è tenuto conto della polarità dell'indicatore, per considerare il miglioramento o peggioramento in termini di benessere.

A partire dal 2020 si osserva una accelerazione della transizione digitale, con progressi rapidi e significativi degli indicatori ICT relativi a individui e imprese, che tuttavia nell'ultimo anno presentano una lieve diminuzione. Nell'uso regolare di Internet i più giovani hanno ormai recuperato pienamente il ritardo rispetto all'Unione europea, ma si sono accresciuti i divari generazionali e i rischi di esclusione delle persone più anziane dalla piena cittadinanza digitale. Sul versante delle imprese, il numero di quelle attive nelle vendite web ha continuato a crescere, ma a due velocità: il gap tra grandi imprese e piccole e medie imprese (PMI) è cresciuto, e queste ultime hanno accentuato il loro ritardo anche rispetto alla media delle PMI europee.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ'										
Indicatore	Intensità di ricerca (a)	Propensione alla brevettazione (b)	Lavoratori della conoscenza (c)	Innovazione del sistema produttivo (d)	Occupazione culturale e creativa (e)	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (f)	Utenti regolari di internet (g)	Disponibilità in famiglia di almeno un computer e della connessione a internet (h)	Comuni con servizi per le famiglie interamente on line (i)	Occupati con competenze digitali complessive di base o elevate (20-64 anni) (l)
Anno	2020	2019	2022	2020	2022	2021	2022	2022	2018	2020
Valore Regione Puglia	0,85	14,4	16,4	48,2	2,5	-21,8	70,3	60,3	25,2	44,7
Valore medio Nazionale	1,51	80,7	17,8	50,9	3,5	-2,7	75,6	68,2	25,1	52,9
<small>(a) Percentuale in rapporto al Pil; (b) Per milione di abitanti; (c) Per 100 occupati; (d) Per 100 imprese con almeno 10 addetti; (e) Valori concatenati con anno di riferimento 2015 (milioni di euro), Indicizzati 2007=100; (f) Per mille residenti di 25-39 anni con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato); (g) Per 100 persone di 11 anni e più; (h) Per 100 famiglie; (i) Per 100 Comuni; (l) Per 100 occupati di 20-64 anni;</small>										

Dominio Qualità dei servizi

Gli indicatori considerati in questo dominio consentono di monitorare, attraverso un quadro informativo articolato, la situazione del Paese relativamente all'offerta di servizi sanitari, socio-assistenziali, di pubblica utilità e di mobilità. La maggior parte delle misure della qualità dei servizi hanno mostrato un miglioramento negli anni precedenti la pandemia, tra il 2010 e il 2019.

Si osserva infatti un aumento della copertura di internet veloce, della diffusione della raccolta differenziata dei rifiuti, della percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata e della dotazione di personale sanitario. Contemporaneamente diminuiscono le

difficoltà di accesso ai servizi di pubblica utilità, le irregolarità nella distribuzione dell'acqua e le rinunce alle visite mediche.

Persistono, tuttavia, alcune criticità nello stesso arco temporale. Si registra un peggioramento nelle irregolarità del servizio elettrico, nei servizi di mobilità sia dal lato dell'offerta di trasporto pubblico locale (con una riduzione di circa 1.300 posti-km), sia dal lato della domanda (con una riduzione di 4,5 punti percentuali degli utenti assidui del trasporto pubblico). Inoltre per alcuni indicatori del settore sanitario emergono segnali di sofferenza anche nel periodo pre-pandemico: sono diminuiti i posti letto ad elevata assistenza, aumentano le emigrazioni ospedaliere e i medici di medicina generale con un numero di assistiti oltre la soglia massima. Durante il 2020 e il 2021 i servizi sanitari e quelli di mobilità sono, com'è noto, tra quelli che hanno maggiormente risentito dell'impatto della pandemia e delle misure adottate per il suo contenimento. Il confronto con il periodo pre-pandemico mostra una situazione molto diversificata. Per quanto riguarda l'area sanitaria, l'assistenza domiciliare ha continuato a crescere così come la dotazione di personale medico, mentre la dotazione di infermieri e ostetriche è rimasta sostanzialmente invariata.

L'indicatore sulle rinunce alle visite mediche o agli esami diagnostici, che aveva subito un aumento durante la pandemia per le restrizioni e le chiusure degli ambulatori, oltre che per la scelta di rinviare per timore dei contagi, nel 2022 torna quasi ai livelli del periodo pre-pandemico, ma emergono ancora aspetti critici sul motivo della rinuncia. Le emigrazioni ospedaliere, che nel 2020 hanno subito un calo, in parte legato all'impossibilità di spostarsi fuori della propria zona di residenza determinata dalla situazione pandemica, nel 2021 fanno registrare di nuovo un aumento, anche se non ancora tale da riportarle ai livelli pre-pandemia.

Per quanto riguarda la mobilità, l'utilizzo assiduo di mezzi pubblici, dopo la riduzione nel 2020, ha ripreso a crescere ma anche in questo caso non si è ancora tornati ai livelli del periodo pre-pandemico; sicuramente l'incremento dello smart-working ha portato a una riduzione di coloro che utilizzano quotidianamente i mezzi pubblici per gli spostamenti casalinghi, inoltre le persone hanno modificato le loro abitudini, privilegiando, ad esempio, gli spostamenti a piedi per i tratti brevi. Tra chi li utilizza assiduamente si rileva in aumento

il livello di soddisfazione nel ricorso ai mezzi pubblici. Per quanto riguarda i servizi di pubblica utilità, anche negli ultimi anni continuano a diminuire le famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere i servizi essenziali e continua ad aumentare la copertura di internet veloce e della raccolta differenziata dei rifiuti.

Al contrario si inverte l'andamento delle discontinuità nel servizio idrico e elettrico, con l'aumento della percentuale di famiglie che dichiarano irregolarità nella distribuzione dell'acqua, mentre si riducono le interruzioni del servizio elettrico.

Tabella 1. Indicatori del dominio qualità dei servizi: valore dell'ultimo anno disponibile e variazione percentuale rispetto a diversi periodi

	Anno di partenza	Ultimo Anno	Valore ultimo anno disponibile	Variazione %			
				Anno di partenza-2019	2019-2021	2021-2022	2019-2022
Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari (b)	2010	2020	69,6	●	●	-	-
Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata	2015	2021	2,9	●	●	-	-
Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (a)	2010	2021	5,7	●	●	-	-
Irregolarità nella distribuzione dell'acqua	2010	2022	9,7	●	●	●	●
Irregolarità del servizio elettrico	2010	2021	2,1	●	●	-	-
Posti-km offerti dal Tpl (b)	2010	2020	3622	●	●	-	-
Soddisfazione per i servizi di mobilità	2010	2022	23,9	●	●	●	●
Utenti assidui dei mezzi pubblici	2010	2022	11,8	●	●	●	●
Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	2018	2022	53,5	●	●	●	●
Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani	2010	2021	58,7	●	●	-	-
Posti letto per specialità ad elevata assistenza (b)	2010	2020	3,0	●	●	-	-
Emigrazione ospedaliera in altra regione	2010	2021	7,8	●	●	-	-
Rinuncia a prestazioni sanitarie	2017	2022	7,0	●	●	●	●
Medici di medicina generale con un numero di assistiti oltre soglia (b)	2010	2020	38,2	●	●	-	-
Medici	2012	2022	4,2	●	●	●	●
Infermieri e ostetriche	2013	2021	6,5	●	●	-	-

LEGENDA
 ● Migliore ● Peggiore ● Stabile - Confronto non disponibile

Fonte: Istat, Indagine Aspetti della vita quotidiana
 (a) Confronto basato su media a tre termini.
 (b) Dato 2021 non disponibile, variazione calcolata tra 2019 e 2020.
 Nota: Se la variazione relativa tra i due anni supera l'1% è considerata positiva (verde), se è inferiore a -1% è considerata negativa (rosso). Nell'intervallo -1 e +1% la variazione è considerata stabile (giallo).

Tutte e tre le aree in cui si articola questo dominio, ovvero sanità, mobilità e pubblica utilità, sono interessate dagli interventi previsti nel PNRR. Il Piano prevede, infatti, investimenti e riforme per incentivare l'economia circolare e migliorare la gestione dei rifiuti, per rinnovare il trasporto pubblico locale (Missione 2), per migliorare le prestazioni sanitarie erogate sul territorio e una più efficace integrazione di tutti i servizi socio-sanitari (Missione 6), ma anche per ampliare la diffusione delle connessioni veloci a Internet (Missione 1). Come noto gli investimenti sono accompagnati da un piano di riforme, orizzontali (PA e giustizia) e abilitanti (semplificazione e concorrenza) che puntano, poi, a migliorare a monte

l'efficienza e l'equità nell'erogazione dei servizi ai cittadini. Sono quindi molti gli obiettivi del Piano che, se raggiunti, potranno avere una ricaduta nei prossimi anni sul benessere dei cittadini misurato attraverso gli indicatori del dominio.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE QUALITA' DEI SERVIZI										
Indicatore	Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari (a)	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (b)	Posti-km offerti dal Tpl (e)	Soddisfazione per i servizi di mobilità (f)	Utenti assidui dei mezzi pubblici (g)	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet (c)	Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (c)	Posti letto per specialità a elevata assistenza (a)	Emigrazione ospedaliera in altra regione (h)	Rinuncia a prestazioni sanitarie (i)
Anno	2020	2021	2020	2022	2022	2022	2021	2020	2021	2022
Valore Regione Puglia	39,9	1,9	1518	21,7	8,5	34,4	53,3	3,2	8,4	7,5
Valore medio Nazionale	69,6	2,9	3622	23,9	11,8	53,7	58,7	3,0	7,8	7,0
<small>(a) Per 10.000 abitanti; (b) Per 100 persone di 65 anni e più; (c) Per 100 famiglie; (d) Numero medio di interruzioni per utente; (e) Posti-km per abitante. Il dato si riferisce all'insieme dei comuni capoluogo di provincia; (f) Per 100 utenti assidui di almeno un tipo di mezzo; (g) Per 100 persone di 14 anni e più; (H) Per 100 dimissioni dei residenti nella regione; (i) Per 100 persone; (l) Per 100 medici; (m) Per 1.000 abitanti.</small>										

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

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

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

In base alla "piramide" del Valore pubblico sono riportati in questa sottosezione gli indirizzi e obiettivi strategici con i relativi indicatori di impatto (Livello 2a), articolati nelle quattro principali dimensioni del benessere equo sostenibile: sociale, economico, ambientale e sanitario; ad essi sono associati gli obiettivi di performance organizzativa individuati nella successiva Sottosezione Performance.

Per "Valore pubblico" si intende infatti l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva

di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

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

2.1 Valore pubblico

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

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

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

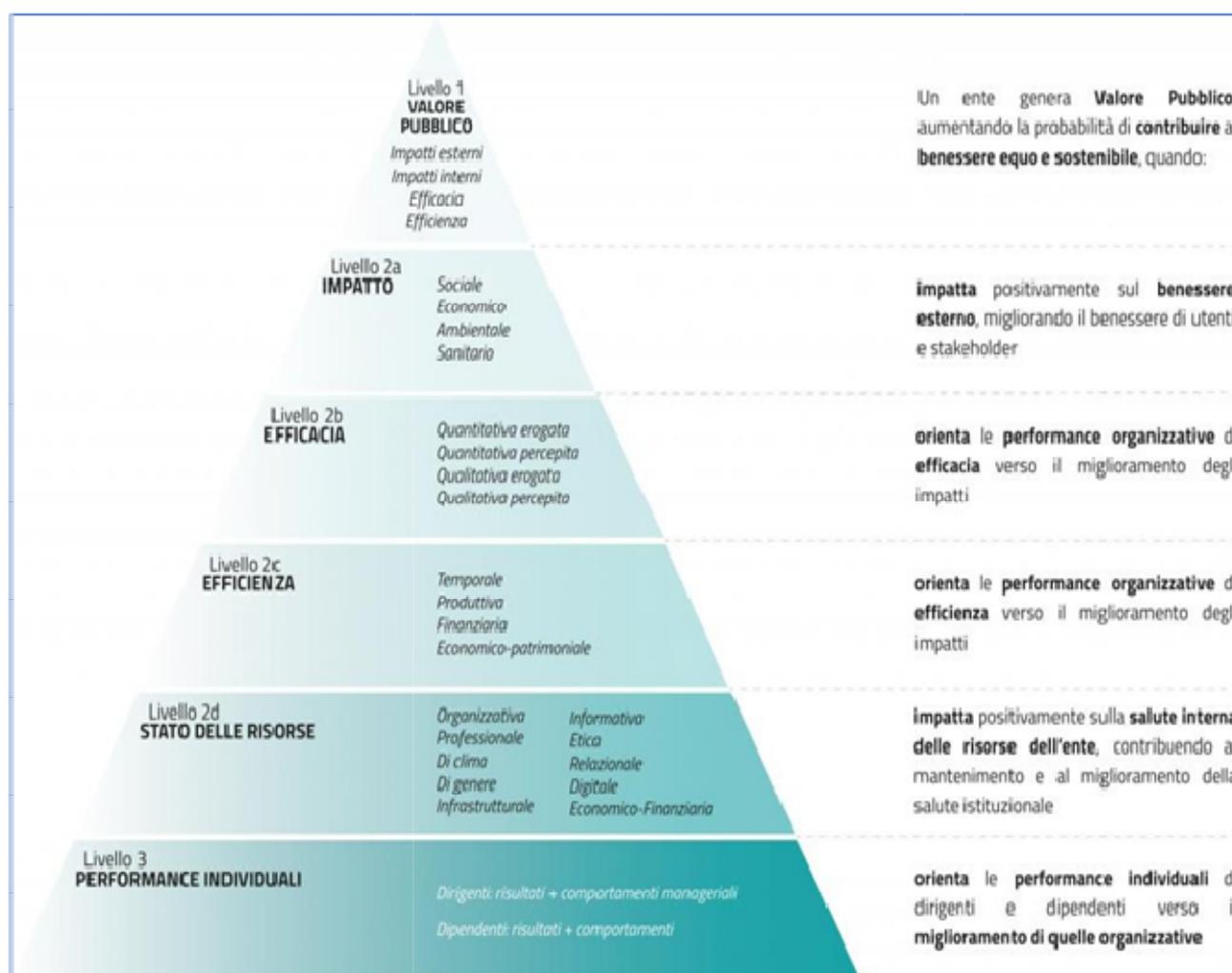
In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore

Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

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

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

La piramide del valore pubblico



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

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

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

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

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

02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico

A partire dal precedente concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale e di costruzione degli indicatori di impatto, si è partiti dalle sette politiche

dell'ente definite negli Indirizzi di governo approvate dal C.C. nell'anno 2021 (D.C.C. 1/2021). Ad ogni politica corrispondono specifici indirizzi strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell'ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica. Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel Dup Ses, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di out come, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 02.02 Performance.

Linee Programmatiche di Mandato

1) Smart Governance

Linee di Azione:

- Smart Governance.

2) Per una città più vivibile, più sicura e più pulita

Linee di Azione:

- Trasformare e innovare la città;
- Politiche di sostenibilità ambientale.

3) Per una città più vicina

Linee di Azione:

- Migliorare la vita delle persone e delle famiglie;
- Investire sulla Scuola per Investire sul Futuro;
- Specchiolla.

4) Per una città piena di risorse

Linee di Azione:

- Tutela e valorizzazione delle nostre risorse;
- Politiche finanziarie e tributarie.

Dimensione del BES e Politiche dell'Ente

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

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

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

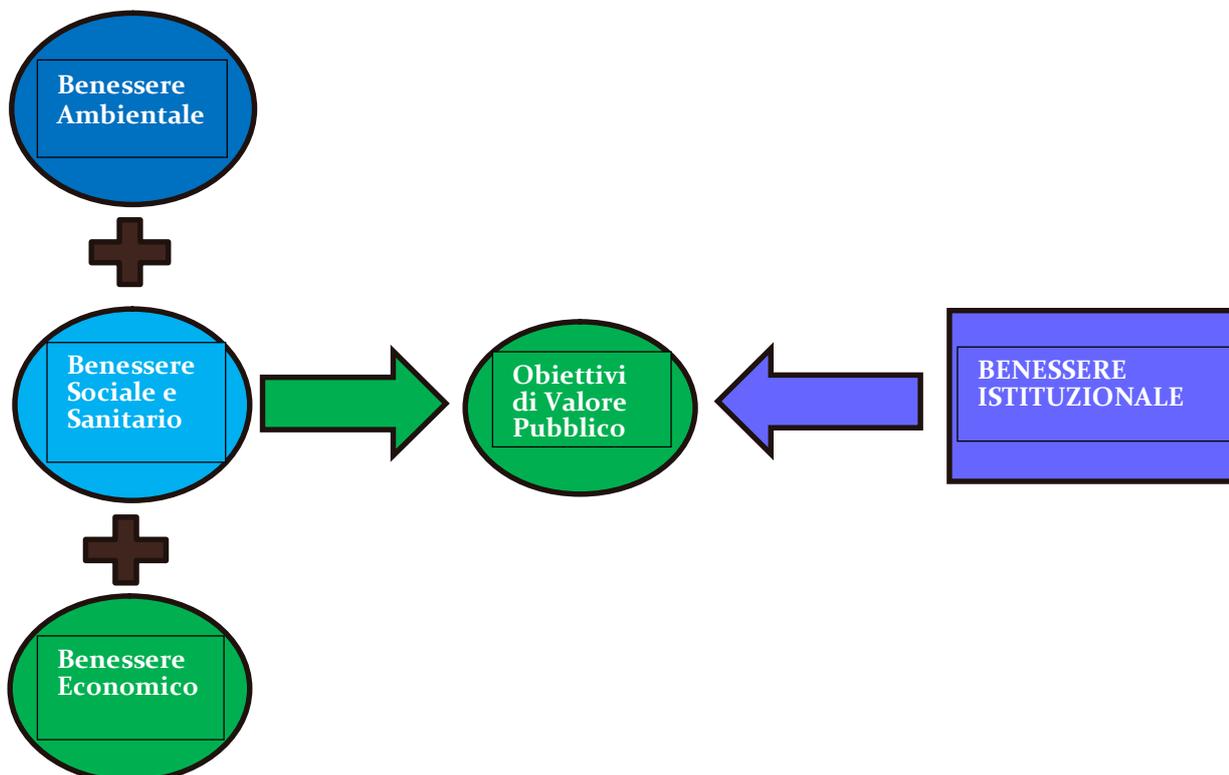
I domini sono i seguenti:

1. Salute
2. Istruzione e formazione
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita
4. Benessere economico

5. Relazioni sociali
6. Politica e istituzioni
7. Sicurezza
8. Benessere soggettivo
9. Paesaggio e patrimonio culturale
10. Ambiente
11. Innovazione, ricerca e creatività
12. Qualità dei servizi

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

Le quattro dimensioni del benessere equo sostenibile



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

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

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

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

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



Missioni del PNRR e Obiettivi Strategici dell'Ente

Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico. Dietro la difficoltà dell'economia italiana di tenere il passo con gli altri paesi avanzati europei e di correggere i suoi squilibri sociali ed ambientali, c'è l'andamento della produttività, molto più lento in Italia che nel resto d'Europa. Tra le cause del deludente andamento della produttività c'è l'incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla rivoluzione digitale. Questo ritardo è dovuto sia alla mancanza di infrastrutture adeguate, sia alla struttura del tessuto produttivo, caratterizzato da una prevalenza di piccole e medie imprese, che sono state spesso lente nell'adottare nuove tecnologie e muoversi verso produzioni a più alto valore aggiunto. La scarsa familiarità con le tecnologie digitali caratterizza anche il settore pubblico. Questi ritardi sono in parte legati al calo degli investimenti pubblici e privati, che ha rallentato i necessari processi di modernizzazione della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e delle filiere produttive.

Un altro fattore che limita il potenziale di crescita dell'Italia è la relativa lentezza nella realizzazione di alcune riforme strutturali. Questi problemi rischiano di condannare l'Italia a un futuro di bassa crescita da cui sarà sempre più difficile uscire. La storia economica recente dimostra, tuttavia, che l'Italia non è necessariamente destinata al declino. Nel secondo dopoguerra, durante il miracolo economico, il nostro Paese ha registrato tassi di crescita del Pil e della produttività tra i più alti d'Europa. Tassi di crescita così eccezionali sono legati ad aspetti peculiari di quel periodo, in primo luogo la ricostruzione post-bellica e l'industrializzazione di un Paese ancora in larga parte agricolo, ma mostrano anche il

ruolo trasformativo che investimenti, innovazione e apertura internazionale possono avere sull'economia di un Paese. L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU). È un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Per l'Italia il NGEU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare il suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze. Il NGEU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni a fondo perduto, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. Questo Piano, che si articola in sei Missioni e 16 Componenti. Le sei Missioni del Piano sono:

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

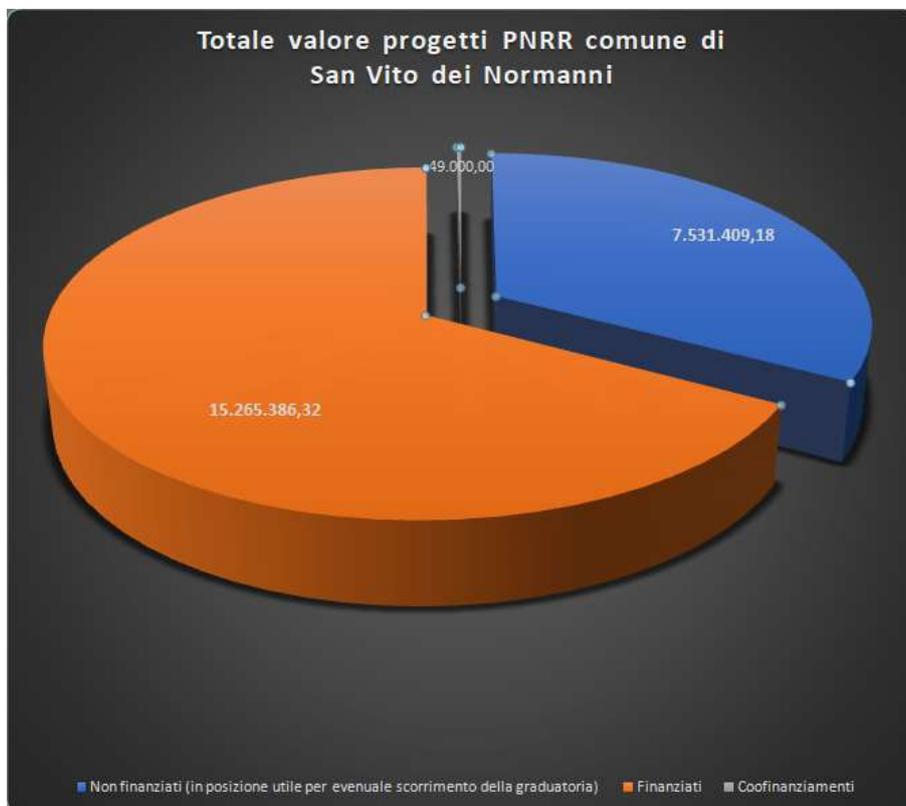
TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	40,32	0,80	8,74	49,86
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	59,47	1,31	9,16	69,94
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
MSC1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
MSC2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
MSC3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

Relativamente alle scelte di Governance locale del PNRR, l'Ente ha costituito apposito Nucleo di Lavoro PNRR con tutti i Responsabili di PO con funzioni direttive dei Settori agli stessi assegnati. Inoltre con delibera di Giunta n. 122 del 13/09/2023 è stato aggiornato tale gruppo di lavoro con istituzione della Cabina di Regia e del Tavolo Tecnico Finanziario. Per le misure specifiche di trattamento del rischio di corruzione si rinvia alla sottosezione 02.03.

Il valore dei progetti presentati dal comune di San Vito dei Normanni per il PNRR alla data del 19/12/2023 è di € 22.845.795,50.

Il totale dei progetti di cui è stato riconosciuto il contributo è pari a € 15.265.386,32 sempre alla data del 19/12/2023.



02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente

Gli Indirizzi di governo dell'Ente e il Documento unico di programmazione approvato dal C.C. indicano le principali politiche, indirizzi e obiettivi strategici e operativi da perseguire nel corso del mandato amministrativo del Comune di San Vito dei Normanni. Nell'ambito di ogni politica, sono individuati gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione, Sezione strategica, poi tradotti negli obiettivi operativi della Sezione operativa, a loro volta declinati negli obiettivi esecutivi del Piano esecutivo di gestione. Per il triennio 2024-2026 è stato approvato, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 26.07.2023, recante "Documento Unico Di Programmazione (DUP) - Periodo 2024/2026 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000)" la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente. A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una **Matrice di Relazione Multipla** che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. La matrice è stata costruita sulla base delle premesse di cui al punto 2.1 e del percorso metodologico di cui al punto 02.01.01.

La matrice di rappresentazione è così strutturata:

1. Politiche, indirizzi e obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle dimensioni del benessere equo sostenibile e ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.
2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto; l'obiettivo è quello di utilizzare indicatori standardizzati a partire da quelli definiti da Istat per il BES nazionale. Lo sviluppo futuro in tale ambito sarà duplice: associare almeno un obiettivo/indicatore (valore baseline) di impatto ad ogni singolo obiettivo strategico avente rilevanza territoriale; definire per ciascuno un valore target di riferimento connesso al risultato di impatto atteso a partire da ogni singolo indicatore, laddove possibile e significativo.

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



COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

Provincia di Brindisi

**MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI
DI PERFORMANCE 2024 – 2026**

DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2024

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 -12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2024 - 2026
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11- 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Strategico 1: SMART CITY	Linea di Mandato 1				Missione 1
Obiettivo Operativo 1: PNRR DIGITALE	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 8
Obiettivo Strategico 2: MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'EFFICIENZA DELL'ENTE.	Linea di Mandato 1				Missione 1
Obiettivo Operativo 1: ADEMPIMENTI ISTITUZIONALI E SUPPORTO AGLI ORGANI	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 2
Obiettivo Operativo 2: TRASPARENZA E INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 2
Obiettivo Operativo 3: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO 2024-2026)	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 11
Obiettivo Operativo 4: PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 10

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
 RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2024**

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2024 - 2026
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	
Obiettivo Operativo 5: QUALIFICAZIONE STAZIONE APPALTANTE	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 8
Obiettivo Operativo 6: RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 4
Obiettivo Operativo 7: OTTIMIZZAZIONE DELLA GESTIONE CARTELLE DEL PERSONALE – FASCICOLAZIONE DIGITALE	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 10
Obiettivo Strategico 3: RIGENERAZIONE PERIFERIE.		Linea di Mandato 2			Missione 8

DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2024

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 -12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2024 - 2026
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11- 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Operativo 1: TOPONOMASTICA DELLE CONTRADE		Linea di Mandato 2			Missione 8 Programma 1
Obiettivo Strategico 4: RINNOVO STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO		Linea di Mandato 2			Missione 8
Obiettivo Operativo 1: APPROVAZIONE DEL PEBA (PIANO DI ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE)		Linea di Mandato 2			Missione 8 Programma 2
Obiettivo Operativo 2: ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO EDILIZIO COMUNALE AL RET		Linea di Mandato 2			Missione 8 Programma 2
Obiettivo Operativo 3: ATTUAZIONE INTERVENTI PNRR		Linea di Mandato 2			Missione tutte
Obiettivo Strategico 5: SICUREZZA INTEGRATA		Linea di Mandato 2			Missione 3
Obiettivo Operativo 1: SEGNALETICA STRADALE PER SOGGETTI DEAMBULANTI SU SEDIE A RUOTE E NON VEDENTI		Linea di Mandato 2			Missione 3 Programma 1

DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2024

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2024 - 2026
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11- 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Operativo 2: CONTROLLO REQUISITI ATTIVITA' RICETTIVE		Linea di Mandato 2			Missione 3 Programma 2/ Missione 7 Programma 1
Obiettivo Operativo 3: CONTROLLI OCCUPAZIONE SUOLO PUBBLICO (DEHORS E PASSI CARRABILI)		Linea di Mandato 2			Missione 11 Programma 1/ Missione 1 Programma 4
Obiettivo Strategico 6: VERSO UN'EFFICIENTE SOSTENIBILITA' AMBIENTALE		Linea di Mandato 2			Missione 9
Obiettivo Operativo 1: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO COMUNALE DI GESTIONE RIFIUTI SOLIDI URBANI		Linea di Mandato 2			Missione 9 Programma 3
Obiettivo Strategico 7: POLITICHE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE			Linea di Mandato 3		Missione 12
Obiettivo Operativo 1: ATTIVAZIONE CENTRO FUNZIONALE PER MINORI			Linea di Mandato 3		Missione 12 Programma 1

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
 RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2024**

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2024 - 2026
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Strategico 8: CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'EMARGINAZIONE			Linea di Mandato 3		Missione 12
Obiettivo Operativo 1: AZIONI DI CONTRASTO ALLA POVERTA'			Linea di Mandato 3		Missione 12 Programma 4
Obiettivo Strategico 9: POLITICHE PER IL CONTROLLO DELLE SPESE E DELLE ENTRATE				Linea di Mandato 4	Missione 1
Obiettivo Operativo 1: AUMENTO DELLE ENTRATE E LOTTA ALL'EVASIONE				Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 4
Obiettivo Operativo 2: ACCERTAMENTO PRATICHE PERMESSI IN SANATORIA (CONDONO EDILIZIO) E RILEVAMENTO CASE FANTASMA				Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 4
Obiettivo Operativo 3: AGGIORNAMENTO BANCA DATI IMU/TARI A SEGUITO DEL PROGETTO RELATIVO ALLA TOPONOMASTICA DELLE ZONE PERIFERICHE				Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 4

Per l'approfondimento dei singoli obiettivi si rinvia all'allegato A1 "Obiettivi Operativi di performance 2024-2026".

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

DIMENSIONE	INDICATORE	FONTE	VALORE BASELINE	VALORE TARGET
Dimensione Nr 1: Salute	Mortalità infantile (Decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi residenti)	Istat/Rilevazione propria	2,2% *(2,5%)	2,1%
Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione	Partecipazione alla scuola dell'infanzia: Percentuale di bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia sul totale dei bambini di 4-5 anni.	Istat/Rilevazione propria	98,1% *(94,9%)	98,1%
Dimensione Nr 2: Istruzione e Formazione	Bambini di 0-2 anni iscritti al nido	Istat/Rilevazione propria	29,6% *(28,0%)	30,0%
Dimensione Nr 3: Lavoro e conciliazione tempi di vita	Tasso di occupazione (20-64 anni): Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.	Istat	49,4% *(63,0%)	49,4%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Partecipazione elettorale: Percentuale di persone che hanno votato alle ultime elezioni del Parlamento europeo sul totale degli aventi diritto.	Rilevazione propria	49,8% *(56,1%)	50,5%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Donne e rappresentanza politica a livello locale: Percentuale di donne elette nel Consiglio Comunale sul totale degli eletti.	Rilevazione propria	13,8% *(35,)	15,0%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Età media dei Consiglieri Comunali/Provinciali in carica.	Rilevazione propria	44,5 *(47,4)	44,5
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Abusivismo edilizio: Numero di costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate dal Comune.	Cresme/Rilevazione propria	33,7% *(15,1%)	33,5%
Dimensione Nr 10: Ambiente	Disponibilità di verde urbano: Metri quadrati di verde urbano per abitante.	Rilevazione propria	9,5 *(31,0)	9,6
Dimensione Nr 10: Ambiente	Rifiuti urbani prodotti (Rifiuti urbani prodotti per abitante (Kg x Ab.).	Rilevazione propria	489 *(467)	480
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia: Percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia offerti dal Comune (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) sul totale dei bambini di 0-2 anni.	Rilevazione ed Elaborazione propria	6,5% *(13,0%)	6,5%
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata: Percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata sul totale della popolazione anziana (65 anni e ltre).	Rilevazione ed Elaborazione propria	1,8% *(2,8%)	1,8%

L'uso degli indicatori di impatto per la misurazione degli effetti conseguenti alla attivazione delle politiche comunali non è obbligatorio, come è noto, per i Comuni. Ciò nonostante crediamo utile richiamare e riportare alcuni indicatori inerenti agli obiettivi BES, nella convinzione che verificare e valutare direttamente in loco l'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata (per capire la strada percorsa e l'utilità del percorso effettuato) possa essere obiettivo utile e, al momento, assai necessario.

L'amministrazione valuterà nel prosieguo quali indicatori d'impatto servono per meglio fotografare la realtà amministrata e gli effetti delle politiche comunali e utilizzando, I valori

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

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

LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

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

02.02 Sottosezione Performance

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Si riportano altresì in maniera specifica gli obiettivi in tema di pari opportunità, semplificazione e digitalizzazione, accessibilità.

02.02.01 Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati nella Deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del 26.07.2023,

recante “Documento Unico Di Programmazione (DUP) - Periodo 2024/2026 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000)” e, quindi, dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

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

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

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

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

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

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



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

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

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

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

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Dirigente di Settore);
- ogni obiettivo operativo (o specifico) contiene almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In particolare, per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili relativamente ai due stati di avanzamento sottoposti al Nucleo di Valutazione (al 30.06 e al 31.12), con riferimento ai singoli obiettivi specifici. Ogni indicatore ha un peso percentuali di rilevanza relativa.

Ad ogni dirigente e ogni incaricato di posizione organizzativa è attribuito quindi almeno un

obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2024 sono integralmente riportati di seguito e sono ricostruiti facendo ricorso alla seguente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione.

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

OBIETTIVI STRATEGICI

L'individuazione degli obiettivi ed indirizzi strategici contenuti nel D.U.P. del Comune di San Vito dei Normanni discende dalle Linee di Mandato dell'Amministrazione Comunale approvate con delibera di Consiglio n. 1 del 09/01/2021. Partendo quindi dalle linee di mandato l'intera attività di programmazione del quinquennio di amministrazione è stata articolata in quattro principali aree di riferimento (AREE STRATEGICHE) coincidenti, con le quattro linee di mandato individuate dall'Amministrazione e sulla base delle quali sono state articolate anche le deleghe assessorili assegnate ad inizio mandato. Di seguito le 4 aree strategiche da cui partire per la definizione degli obiettivi strategici e di quelli operativi:

1. SMART GOVERNANCE
2. UNA CITTA' VIVIBILE, PULITA E SICURA
3. UNA CITTA' PIU' VICINA
4. UNA CITTA' PIENA DI RISORSE

AREA STRATEGICA 1: SMART GOVERNANCE

A seguito della presentazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che l'UE ha approvato il 13 luglio 2021 il Sistema Italia e le sue articolazioni ha reimpostato e rivisto le proprie scelte considerando il PNRR un DUP Nazionale dal quale discendono le diverse programmazioni. In questa ottica gli Enti Locali non possono lasciarsi sfuggire l'occasione del PNRR che è una grande opportunità. Il nostro ente intende muoversi nel triennio 2023-25 in questa direzione delineando da subito tre assi strategici che potranno essere rivisti in sede di aggiornamento annuale , quali:

- la digitalizzazione e l'innovazione
- la transizione ecologica
- l'inclusione sociale

Partendo dalla digitalizzazione e dall'innovazione si deve confermare la Smart Governance come idea di un'amministrazione che abbia una visione strategica del proprio sviluppo e che sappia definire delle linee di azione in grado di coinvolgere i cittadini nei

temi di rilevanza pubblica, promuovere azioni di sensibilizzazione e utilizzare le tecnologie per digitalizzare ed abbreviare le procedure amministrative.

In sostanza, l'idea è che non sono solo le decisioni ad essere importanti, ma è importante il metodo di presentazione delle stesse ed il coinvolgimento dei cittadini, che diventano così un elemento significativo e qualificante delle proposte fatte e dei progetti da realizzare. In questa direzione sono raccolti progetti e attività che, con il supporto delle infrastrutture tecnologiche, operano per realizzare modalità innovative per l'erogazione di servizi e l'attivazione di modelli di partecipazione attiva da parte dei cittadini: servizi usufruibili on-line, pagamenti elettronici, utilizzo di open data per promuovere la trasparenza amministrativa, possibilità di relazionarsi attraverso strumenti on-line con la pubblica amministrazione. In relazione al PNRR occorre investire non solo in tecnologie, ma anche in formazione e in risorse umane che consentano di avere nuovi servizi come il servizio di notifiche digitali, la fruizione digitale dei giacimenti culturali. In generale, obiettivo prioritario per i prossimi anni sarà quello di sfruttare al meglio le tecnologie del ICT per favorire innovazione, crescita economica e competitività. La rivoluzione digitale che stiamo vivendo impone infatti importanti investimenti nell'infrastruttura tecnologica a servizio della città ma soprattutto richiede la crescita delle competenze digitali dei cittadini e delle imprese. Proprio per questo l'impegno del Comune sarà orientato a favorire l'innovazione attraverso azioni volte a:

- Realizzare le linee di azione trasversali e verticali previste nel PNRR attivando contestualmente percorsi di partecipazione per individuare nuovi ambiti di intervento;
- Aumentare il livello di sicurezza dei dati di proprietà e delle comunicazioni digitali della PA ;
- Garantire la connettività e l'interoperabilità dei sistemi informativi;
- Sviluppare servizi on line promuovendo azioni per incrementarne l'utilizzo -
Sviluppare le competenze digitali della cittadinanza.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 1

1.1 CITTADINANZA ATTIVA

Tale obiettivo strategico mira a favorire tutte le forme di partecipazione attiva e propositiva dei cittadini alla vita amministrativa comunale partendo dalle fasi della pianificazione e programmazione sino ad arrivare alla condivisione dei risultati conseguiti e alla trasparenza delle rendicontazioni. L'ente quindi, intende sviluppare una serie di azioni concrete per avviare un vero processo partecipativo quali creazioni di Comitati di Quartiere e istituzione di consulte tematiche, quali organismi interlocutori propositivi e consultivi sui principali temi di interesse cittadino e Progettazione partecipata per la realizzazione degli interventi di maggiore rilevanza per la città. Inoltre si propone di introdurre nuovi strumenti di ascolto, relazione e comunicazione quali il Bilancio partecipato ed il resoconto periodico dell'attività e dello stato di avanzamento del programma ai cittadini da parte dell'Amministrazione Comunale attraverso incontri periodici di informazione e confronto aperti alla città. Anche questi obiettivi devono essere declinati in maniera innovativa eliminando gli appesantimenti procedurali laddove gli stessi siano sovrabbondanti non dovendo presidiare l'azione amministrativa, ma semplicemente provvedere all'auditing della cittadinanza.

1.2 SMART CITY

L'obiettivo strategico "Smart city" rientra in un contesto di più ampio respiro che muove dall'esigenza di ripensare le città e la vita quotidiana dei cittadini alla luce delle nuove tecnologie e dei nuovi contesti socio-economici.

Attuando una ricognizione dei punti di forza culturali, economici, sociali del territorio, in linea con l'identità della città stessa, questi possono essere reinterpretati, valorizzati e resi più efficienti attraverso l'uso di soluzioni digitali e tecnologiche a beneficio di abitanti e terzo settore.

L'obiettivo strategico "Smart city" mira dunque a trasformare San Vito in una "città scattante ed intelligente" dove grazie all'utilizzo delle tecnologie digitali e più in generale dell'innovazione tecnologica, è possibile ottimizzare e migliorare le infrastrutture e i servizi ai cittadini rendendoli più efficienti ed efficace. Esso prevede un insieme di strategie di pianificazione urbanistica e gestionale volte all'ottimizzazione e all'innovazione dei servizi

pubblici per mettere in relazione le infrastrutture delle città con il capitale umano, intellettuale e sociale di chi le abita. Diverse le azioni e gli obiettivi gestionali che rientrano in tale obiettivo strategico dalla reingegnerizzazione dell'infrastruttura digitale dell'ente all'adozione di strategie di promozione e fruizione dei servizi digitali offerti dall'ente.

1.3 MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'EFFICIENZA DELL'ENTE

Da almeno un ventennio la pubblica amministrazione, anche in Italia, ha avviato un processo di rinnovamento culturale volto ad integrare la "logica giuridica ed amministrativa" con logiche manageriali mutuata dalla cultura d'impresa. Da qui i concetti di erogazione dei servizi al cittadino che diventa anche "cliente" dei servizi resi dall'amministrazione. Servizi la cui efficienza, efficacia e qualità è divenuta elemento imprescindibile nella pianificazione e attuazione dell'offerta. Di pari passo l'attenzione alla spesa e alla razionalizzazione della stessa.

In questa ottica l'ente, partendo dal PIAO come strumento di programmazione complessiva che verrà adottato nei termini previsti dalla norma, intende perseguire azioni volte ad efficientare i servizi, a razionalizzare le spese e a ridurre l'evasione delle entrate quali fonti da reimpiegare sul territorio per i bisogni della comunità.

AREA STRATEGICA 2: UNA CITTA' VIVIBILE, PULITA E SICURA

Una qualità urbana che tutela l'ambiente: la città sarà orientata alla rigenerazione urbana, convogliando le energie edilizie verso la riqualificazione dell'esistente. Gli obiettivi sono la sicurezza sismica e idrogeologica, l'efficienza energetica e dei servizi, il decoro. Tutela, salvaguardia, valorizzazione delle risorse ambientali, ma anche innovazione tecnologia integrata ad una visione armonica fra il sistema urbano sostenibile e il contesto storico e paesaggistico.

Le azioni locali di valorizzazione del territorio saranno sviluppate coerentemente a scelte strategiche di mobilità sostenibile, connettendo il territorio con infrastrutture di viabilità periferica, con le reti di mobilità dolce (piste ciclopedonali) e con reti ecologiche (corridoi verdi e parchi cittadini urbani, etc...), con le politiche di conservazione dell'ambiente e con le politiche energetiche. Consapevoli che il primo bene pubblico di una comunità è il territorio stesso in cui è insediata, si intende superare con nuovi paradigmi i non più attuali modelli della vecchia urbanistica, garantendo così un migliore sviluppo del territorio,

coinvolgendo in questo percorso la partecipazione di tutta la comunità. Va superata l'occasionalità di azioni e proposte facendo diventare la questione ambientale una visione prioritaria e trasversale che coinvolga tutti gli ambiti della società, come la mobilità, la pianificazione territoriale, le riconversioni, le energie rinnovabili, la riduzione e la gestione dei rifiuti, la qualità dell'aria, dell'acqua, lo sviluppo produttivo, la cura dei parchi e del verde e la promozione della cultura dell'ambiente. Da questo cambio di paradigma si intende sviluppare una città a misura delle persone che la abitano e la vivono, che della sostenibilità, delle azioni e delle scelte faccia un motivo di vanto per essere accogliente e anche attrattiva. L'idea di rigenerazione non va letta solo in un'ottica urbanistica/produttiva secondo l'accezione classica del termine, ma partendo dagli attrattori presenti in un territorio capaci di generare occupazione quali i piccoli siti culturali, il patrimonio religioso e rurale che spesso rimangono tagliati fuori dai flussi turistici. In questo senso la sottoscrizione del **Contratto di Fiume** consente al comune di San Vito dei Normanni di lavorare alla creazione di un *Giardino Archeologico* nell'area che va dall'oasi Naturale di Torre Guaceto fino alle Cripte di San Biagio e San Giovanni ricucendo turisticamente la costa adriatica con l'immediato entroterra con inevitabili ricadute turistiche.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 2

2.1 RIQUALIFICAZIONE CENTRO ABITATO

Migliorare la qualità urbana significa essenzialmente operare e riqualificare il centro urbano quale cuore pulsante della vita della comunità, quale punto di riferimento accogliente e attrattivo. Significa anche muoversi in piena tranquillità e sicurezza riappropriandosi di tutti gli spazi pubblici comuni. L'ente pertanto intende sviluppare, anche in un'ottica di co-progettazione con comitati di quartieri, associazioni e portatori di istanze comuni, facendo eventualmente anche ricorso a risorse provenienti da bandi di finanziamento comunitari e/o nazionali, realizzando una serie di interventi volti a riqualificare il centro abitato tra cui: interventi di recupero del patrimonio pubblico nel centro antico, miglioramento della qualità degli spazi anche mediante la interconnessione dei vari circuiti urbani con reti di mobilità dolce, rigenerazione della trama del tessuto economico, sociale e culturale della Città; miglioramento del decoro e potenziamento della sicurezza stradale; interventi di adeguamento e miglioramento del sistema di convogliamento delle acque meteoriche; abbattimento delle barriere architettoniche.

2.2 RIGENERAZIONE PERIFERIE

Ripensare le periferie con un approccio integrato e riqualificare le città partendo dal contrasto delle diseguaglianze sociali e dai divari nell'accesso alle opportunità che spesso si traducono nel dualismo fra centro e periferia è una delle grandi sfide del presente. Rigenerare le periferie significa riqualificare quartieri periferici ed avvicinare al centro le diverse contrade in cui è suddiviso il territorio comunale con interventi di manutenzione straordinaria e/o realizzazione di infrastrutture orientate alle politiche di sviluppo sostenibile. La riqualificazione delle periferie passa attraverso la ricucitura del tessuto urbano da attuarsi anche con la infrastrutturazione della viabilità periferica sia con reti di mobilità dolce che con reti/corridoi ecologici. Si prevede di completare ed integrare la viabilità esistente per decongestionare il traffico veicolare dall'interno del tessuto urbano mediante la realizzazione di tratti stradali che chiudano l'anello suburbano ora ancora interrotto.

2.3 RINNOVAMENTO STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Qualsiasi intervento di riqualificazione e di rigenerazione passa dall'aver a disposizione adeguati strumenti di programmazione urbanistici di pianificazione e di gestione e governo del territorio. Pertanto si intende adeguare lo strumento urbanistico generale (PRG) al piano paesaggistico regionale (PPTR). E' stato avviato il percorso che porta alla redazione del PEBA (Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche), come strumento di pianificazione degli interventi finalizzati al raggiungimento di una soglia ottimale di fruibilità degli edifici per tutti i cittadini che sarà completato entro il 2023. Il Tavolo Tecnico di confronto tra la Pubblica Amministrazione, ufficio, liberi professionisti ed imprenditori per il confronto e la formazione su tematiche legate al settore dell'edilizia, dell'edilizia produttiva e della pianificazione urbanistici deve avere come direttrice principale l'innovazione digitale, l'utilizzo di modulistica standardizzata, un costante aggiornamento normativo dei tecnici interni ed esterni all'AC mediante incontri formativi o eventuali sportelli consulenziali specie nei procedimenti inerenti gli strumenti innovativi previsti dal PNRR.

2.4 SICUREZZA INTEGRATA

Il presidio del territorio, dei quartieri e di tutte le aree della città è un elemento fondamentale per dare serenità e senso di sicurezza ai cittadini, che hanno il diritto di muoversi in piena tranquillità nell'intera città e frequentare senza paure gli spazi pubblici. La sicurezza incide profondamente sulla qualità della vita: riguarda tutti i cittadini e interessa ambiti di intervento eterogenei, per questo deve essere affrontato con un approccio trasversale e soprattutto con un grande lavoro di squadra, con una progettualità integrata tra Forze di Polizia, servizi sociali, associazionismo e parrocchie, perché una comunità più coesa è una comunità più sicura. In primo luogo vanno ripensati e presidiati i luoghi più critici, in modo tale da renderli frequentati e vitali, e quindi, creare un deterrente naturale, anche attraverso la ristrutturazione di edifici pubblici, la viabilità o la concessione di aree pubbliche. Si unisce a questo il controllo del territorio che vede coinvolta prioritariamente la Polizia Locale che per missione è deputata a svolgere servizi di controllo e di presidio non solo nell'ambito della sicurezza stradale ma anche dell'igiene urbana, del decoro, della salute pubblica.

Tra la sicurezza integrata rientra certamente l'amministrazione ed il funzionamento delle attività per la viabilità e lo sviluppo e il miglioramento della circolazione stradale. Esso comprende le spese per:

- il funzionamento, la gestione, l'utilizzo, la costruzione e la manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle strade e delle vie urbane, di percorsi ciclabili e pedonali, delle zone a traffico limitato, delle strutture di parcheggio e delle aree di sosta a pagamento;
- le spese per la riqualificazione delle strade, incluso l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- le spese per la sorveglianza e la presa in carico delle opere previste dai piani attuativi di iniziativa privata o convenzioni urbanistiche;
- le spese per il rilascio delle autorizzazioni per la circolazione nelle zone a traffico limitato, per i passi carrai;
- le spese per gli impianti semaforici;
- destinazione di una percentuale dei Proventi derivanti dall'oblazione di sanzioni comminate a seguito di accertamento di violazioni al D.Lgs.285/92 nuovo Codice

della strada, alla manutenzione di strade e sistemazione del manto stradale di strade di proprietà dell'Ente;

- realizzazione di passaggi pedonali rialzati o altre strutture finalizzati a far diminuire la velocità di percorrenza di alcune strade caratterizzate da alta densità di traffico.

In riferimento, in particolare all'Amministrazione e funzionamento dei servizi di Polizia Locale (anche in collaborazione con altre forze dell'ordine presenti sul territorio) si sottolinea che la polizia locale svolge funzioni di P.s. definite "**ausiliarie**" in quanto i compiti della pubblica sicurezza e l'ordine pubblico sono funzione propria ed esclusiva dello Stato. La collaborazione potrebbe sostanziarsi attraverso la possibilità data alla locale Compagnia Carabinieri di accedere a sistemi di videosorveglianza eventualmente realizzati dall'Ente (ad esempio nei pressi degli Istituti scolastici nell'alveo delle attività di prevenzione e spaccio di sostanze stupefacenti che interessano soprattutto la fascia giovanile della popolazione).

Comprende le spese per:

- le attività di polizia stradale, per la prevenzione e la repressione di comportamenti illeciti tenuti nel territorio di competenza dell'ente;

- amministrazione e funzionamento dei servizi di polizia commerciale, in particolare di controllo sulle SCIA, di vigilanza sui mercati, di verifica di requisiti in particolari fattispecie (ad.es. circoli privati etc);

-attività di contrasto all'abusivismo edilizio tanto con attività di iniziativa (eventualmente con il supporto di tecnici dell'UTC dell'Ente) quanto con attività delegata dall'Autorità Giudiziaria;

-sottoscrizione Protocollo d'Intesa con le Associazioni combattentistiche al fine di ottenere la presenza di personale in prossimità degli Istituti scolastici in concomitanza con l'orario di entrata e uscita degli alunni. Essendo gli Agenti impegnati nell'attività di viabilità e regolazione del traffico, la presenza di ulteriori soggetti facenti parte di tali Associazioni (Associazione Nazionale Carabinieri, Associazione Arma Aeronautica e Ass. Polizia di Stato) garantirebbe una maggior sicurezza sotto il profilo del controllo di situazioni potenzialmente verificabili nei pressi degli Istituti scolastici.

Inoltre, importante anche la gestione delle attività di Protezione Civile “in tempo di pace” con esame quotidiano dei Bollettini di allerta sull’apposita piattaforma del Servizio di Protezione Civile della Regione Puglia, consultazione del Sindaco ed eventualmente convocazione del COC ogniqualvolta se ne valuti congiuntamente la necessità. Tra gli obiettivi da raggiungere si rammentano:

- approvazione in Consiglio Comunale, previo parere favorevole della Regione Puglia, di nuovo Piano di Protezione Civile aggiornato con nuove cartografie;

- sottoscrizione di convenzioni o sodalizi con l’Associazione di Protezione civile operante sul territorio che contemplino la cessione in comodato d’uso di attrezzature e beni (anche acquistati attraverso finanziamenti regionali);

- installazione sistema di monitoraggio in zona ad alto rischio idrogeologico che consenta un costante monitoraggio ed attivazione stato di allerta ogniqualvolta il livello dell’acqua sia tale da suggerire l’adozione di provvedimenti di allerta alla popolazione residente.

2.5 SICUREZZA SANITARIA E SALUTE PUBBLICA

Nel tema della sicurezza un posto a parte merita la sicurezza sanitaria e la tutela della salute pubblica. Pertanto è intendimento dell’Amministrazione rafforzare i presidi della sicurezza sanitaria anche attraverso una migliore collaborazione con le altre istituzioni preposte all’organizzazione dei servizi sanitari, Regione ed ASL per migliorare e potenziare la medicina territoriale. Un altro importante canale di sviluppo è il sostegno e la cooperazione con le associazioni territoriali che si occupano di prevenzione e/o di interventi sanitari. Questo ambito, apparentemente non tipicamente comunale, riveste nel PNRR una rilevanza strategica e individua gli enti Locali come attori di un processo ineludibile di potenziamento dei servizi e infrastrutture sociali di comunità. In questo senso la Casa di Comunità potrebbe essere per il nostro Comune la soluzione per Casa Serena individuandola come Centro spoke dedicato ad un bacino di utenza di 20.000 abitanti coincidente con San Vito dei Normanni e zone limitrofe senza rinnegare, tuttavia, la sua vocazione sociale che vedrebbe una parte dell’immobile destinato a Struttura Sociale anche con attività diurna e la realizzazione di appartamenti autonomi.

2.6 VERSO UNA EFFICIENTE SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Qualsiasi visione di futuro e di sviluppo del territorio è oramai imprescindibile dal tema della sostenibilità ambientale; l'amministrazione intende dare vita ad un modello di mobilità sostenibile diffusa su tutto il territorio comunale al fine di migliorare la qualità dell'aria e ridurre l'inquinamento acustico. Inserire i percorsi urbani realizzati e da realizzare in una strategia complessiva di valorizzazione e di tutela territoriale.

L'amministrazione comunale metterà in campo politiche di conservazione ambientale anche mediante politiche di efficientamento energetico. Fondamentale sarà la politica energetica ed ambientale che si dovrà porre in essere a partire dalla:

- valorizzazione e cura del verde cittadino operando una ricucitura verde tra centro e periferie;
- mobilità sostenibile nel centro abitato e nei collegamenti con le aree esterne.

In tema di rifiuti si intende:

- incrementare la vigilanza sulle modalità di smaltimento rifiuti sia da parte delle Utenze domestiche quanto delle Utenze non domestiche. Ciò soprattutto al fine di scoraggiare modalità di smaltimento non conformi e contribuire così a mantenere le percentuali di raccolta differenziata previste.
- Potenziare i controlli sulla sosta dei veicoli in giorni e orari destinati allo spazzamento meccanico delle strade per incrementare il senso di decoro della Città.

AREA STRATEGICA 3: UNA CITTA' PIU' VICINA

Il crescente invecchiamento e la maggior fragilità delle relazioni familiari e sociali, nonché la crisi economico-finanziaria, hanno reso ancor più critiche le tendenze verso la marginalizzazione per fasce sempre più ampie di popolazione. Davanti alla crescente domanda di servizi, di risorse e di interventi, va rilanciata l'idea di welfare di comunità. I problemi sociali non sono relegabili ai soli servizi comunali ma vanno affrontati facendo leva sulle energie e l'impegno di tutti. Affrontiamo sì le emergenze ma al tempo stesso agiamo sulla prevenzione con la capacità di stare dentro il territorio lavorando fianco a fianco con gli altri attori informali della comunità.

La San Vito del futuro è nei suoi cittadini di domani. Abbiamo la profonda convinzione che l'unica occasione vera che abbiamo per scrivere un futuro migliore attraverso la costruzione di una nuova idea di società e socialità, è mettere la scuola al centro, tutelandola e valorizzandola in ogni ambito.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 3

3.1 WELFARE DI COMUNITA'

Il presente obiettivo strategico mira alla costruzione di un welfare di comunità ovvero a realizzare un sistema in cui accanto ai servizi pubblici sanitari e sociali integrati operano il terzo settore, soggetti economici profit accreditati e cittadini che, con modalità coordinata, sono protagonisti di un welfare innovativo e solidale. Pertanto si intende promuovere e sviluppare attività di co-progettazione per lo sviluppo di progetti sperimentali e di erogazione dei servizi. In quest'ottica, non solo l'Ex Fadda ma anche altre strutture o servizi potranno essere gestiti in coerenza con il Codice del Terzo Settore nel cui ambito operano gli ETS che il PNRR riconosce come elemento essenziale per ridurre il divario tra PA e Cittadini.

3.2 POLITICHE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE

In un momento difficile quale quello attuale in cui perdurano gli effetti economici negativi provocati dalla pandemia a cui che si unisce il caro energia provocato dalle tensioni con la Russia e dall'invasione dell'Ucraina, ancor più importante è per l'ente locale assicurare il sostegno alle famiglie con servizi efficaci ed efficienti e mirati e con interventi di aiuto e solidarietà laddove necessario. Per questo si intende attuare una serie di azioni di sostegno alle famiglie con grave fragilità sociale ed economica da sviluppare in diversi ambiti quali tutela dei minori, la promozione di interventi per sostenere le responsabilità familiari, la genitorialità e la nascita ed il potenziamento dei servizi per la prima e seconda infanzia. Si intende rafforzare il ruolo dei servizi sociali territoriali mirando alla definizione di modelli personalizzati per la cura delle famiglie, delle persone di minore età e della popolazione fragile.

3.3 CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'EMARGINAZIONE

Una città inclusiva è una città che non lascia indietro nessuno. Questo obiettivo strategico mira pertanto ad attuare azioni di prevenzione e recupero del disagio, dell'esclusione sociale, delle dipendenze puntando su strumenti quali l'ampliamento del Segretariato Sociale quale servizio per l'accoglienza con attività di informazione sugli avvisi pubblici nell'ambito del sostegno ai nuclei familiari e agli individui con fragilità economiche (Reddito di Dignità 3.0, Reddito di emergenza, Reddito di Cittadinanza e di ogni altra forma di sostegno pubblico promossa dalla Regione Puglia e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) ed i Patti per l'inclusione sociale con i beneficiari del Reddito di Cittadinanza per l'attuazione dei Progetti utili alla collettività. Migliorare il sistema di protezione e le azioni di inclusione a favore di persone in condizioni di estrema emarginazione anche mediante l'housing temporaneo.

3.4 LA SCUOLA DEL FUTURO

La scuola riveste un ruolo strategico nella società moderna perché è nelle istituzioni scolastiche che risiedono le premesse di una società plurale, interculturale ed multietnica; sarà fondamentale un lavoro sinergico che coinvolga tutti i soggetti coinvolti, avviando un tavolo di confronto che faccia dialogare istituzioni amministrative e scolastiche con tutte le realtà associative che gravitano intorno al sistema della scuola, anche per sviluppare una nuova consapevolezza civica e ambientale, promuovendo progetti di educazione alla cittadinanza e alle differenze.

Attraverso la sottoscrizione del patto educativo di comunità si potrà intervenire sui seguenti ambiti: povertà educativa e deprivazione culturale; dialogo educativo e partecipativo con il territorio; educazione e formazione con garanzia di crescita e sviluppo sociale.

Inoltre si provvederà ad attivare il sostegno alle famiglie per contrastare le problematiche del bullismo e della dispersione scolastica e sarà promossa e sostenuta l'alternanza scuola-lavoro.

Certamente la Formazione Scolastica assume un rilevanza fondamentale nel processo di innovazione e di ripresa del sistema Italia e l'ente locale può giocare un ruolo rilevante per gli aspetti legati all'edilizia scolastica e al supporto all'attività didattica. In questo senso si intende rafforzare il legame tra Istituzione Scolastica e Impresa mediante forme di

collaborazione, visite guidate, piccoli stage che orientino gli studenti in un percorso di studi che consenta l'immediata fruizione del titolo una volta che lo stesso verrà conseguito.

3.5 CULTURA TRA PRESENTE E PASSATO

Tale obiettivo strategico si pone come finalità quella di incentivare iniziative culturali e migliorare la vivibilità della città, promuovendo l'organizzazione di eventi, mostre e ogni genere di iniziativa culturale, sostenendo le associazioni che si impegnano nella loro realizzazione. L'obiettivo è anche quello di collaborare con i comuni limitrofi, e con le città gemellate, Salzwedel e Louviers, con l'obiettivo di organizzare grandi eventi e scambi culturali, coinvolgendo anche le scuole. Questi interventi discendono dalla convinzione che la cultura non è solo fine a se stessa ma può diventare reale occasione di crescita personale ed economica per i cittadini favorendo contemporaneamente lo sviluppo di una realtà locale legata alle proprie radici ma con uno sguardo aperto verso il futuro e terreno fertile per valori quali la multiculturalità e la multi etnicità.

3.6 GESTIONE E VALORIZZAZIONE SITI DI INTERESSE STORICO-ARCHEOLOGICO

Il territorio sanvitese presenta sul proprio patrimonio interessanti testimonianze del passato fra i quali il "Castello d'Alceste", la "Cripta di San Biagio", la "masseria Scannatizzi", che ben si prestano a veicolare il turismo mediante un progetto integrato di valorizzazione e messa in rete di tale patrimonio. A questo si potrà aggiungere in maniera opportuna una strategia di accoglienza per potenziare la presenza turistica sul territorio grazie alla collaborazione con agenzie dedicate a turismo e tour operator e alla prosecuzione dell'attività dell'infopoint aperto il 1 giugno 2022. In tal senso importante è la partecipazione dell'Ente ad un bando, appunto per ottenere un finanziamento per il rafforzamento dell'infopoint. Una sfida innovativa potrebbe essere, operare a sostegno del " patrimonio culturale per la prossima generazione " digitalizzando il patrimonio culturale e favorendo la fruizione di queste informazioni oltre a sviluppare servizi che migliorino l'accessibilità dei luoghi della cultura e la loro sostenibilità ambientale . Queste attività richiedono necessariamente il coinvolgimento degli Organi di tutela del patrimonio culturale ed il coinvolgimento di Associazioni o Enti che abbiano come obiettivo la valorizzazione dei giacimenti artistici e archeologici .

3.7 PARI OPPORTUNITA'

Realizzazione di azioni per la diffusione della cultura delle pari opportunità, per il contrasto alla discriminazione sociale e nel lavoro, la prevenzione e la promozione della salute psico-fisica delle donne, anche attraverso l'organizzazione di giornate di screening sanitari, nonché campagne informative per sensibilizzare ed accrescere la consapevolezza rispetto al fenomeno della violenza sulle donne. Numerose sono le iniziative che il PNRR suggerisce e che finanzia per sviluppare l'imprenditoria femminile e assicurare maggiori servizi a favore della famiglia e della donna.

AREA STRATEGICA 4: UNA CITTA' PIENA DI RISORSE

Il nostro tessuto produttivo, le nostre imprese e il livello di occupazione che garantiscono sono la base per lo sviluppo e lo slancio della città. Il Sindaco e l'Amministrazione saranno al fianco e al servizio delle imprese, dei loro progetti e della loro crescita, portando soluzioni di sburocratizzazione e semplificazione, intercettando finanziamenti e investitori. Con tutte le modalità utili e con strumenti nuovi si dovrà supportare il tessuto economico sostenendo l'occupazione e le imprese presenti sul territorio. Non ci si dovrà limitare alla tutela dello stato presente ma iniziare fin d'ora a progettare il lavoro di domani: vogliamo infatti mettere in atto misure per attrarre nuovi investimenti, creando le condizioni, anche finanziarie, per incentivare l'insediamento di nuove imprese - in particolare attività innovative ad alto contenuto tecnologico - e l'ampliamento di quelle esistenti, generando così nuova crescita e nuova occupazione. Va poi ridefinito il ruolo dell'economia agricola e delle sue filiere, conferendo nuovo slancio alle colture tradizionali, difendendo e valorizzando la qualità delle nostre produzioni, aumentando la capacità ricettiva e di vendita dei nostri produttori. La nostra città può diventare un esempio virtuoso di come l'agricoltura di qualità, che valorizza i piccoli produttori, può essere un'agricoltura con ricadute positive non solo sull'economia, ma anche sulla salute e sul benessere dei cittadini. Dobbiamo aiutare il sistema a compiere una transizione verso un'agricoltura sempre più sostenibile, intendendo la sostenibilità nella sua piena accezione: economica, sociale, ambientale, da realizzare anche tramite l'utilizzo di modalità di coltura innovative. Il controllo della comunità non passa solo da quello da effettuarsi a livello territoriale, ma anche in quello che riguarda l'evasione. Una comunità giusta è tale perché ciascuno contribuisce, sulla base delle proprie risorse, al benessere collettivo. La lotta all'evasione

coniugherà l'obiettivo del recupero delle risorse con quello del perseguimento della legalità e dell'equità, attraverso attività di controllo e accertamento dei principali tributi comunali.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 4

4.1 SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA LOCALE

All'interno dell'area strategica di riferimento questo obiettivo mira nello specifico al sostegno all'imprenditoria locale e dei piccoli esercenti che già soffrivano per la presenza dei grandi centri commerciali sviluppatasi nel territorio e che con la specifica situazione dell'emergenza pandemica sono in sofferenza. Diverse le azioni tra cui l'incentivazione il dialogo tra amministrazione, imprese locali e loro organizzazioni e associazioni per l'istituzione di un tavolo di co-progettazione per lo sviluppo e la crescita dell'economia della città ed il rafforzamento del rapporto con l'Associazione del "Distretto Diffuso del Commercio Alto Salento" per favorire la promozione, generare attrattività e valorizzare le attività economiche presenti sul territorio del comprensorio. Inoltre l'Ente nell'ambito delle riduzioni straordinarie che il Consiglio può deliberare in materia di Tari, ha previsto eccezionalmente per l'anno 2022 riduzioni per euro 84.125,15 proprio a favore delle utenze non domestiche concesse le riduzioni tenendo conto dei passati periodi di chiusura disciplinati dai vari decreti attuativi e delle limitazioni imposte dalla prevenzione della diffusione del contagio e prevedendo in particolare:

- una percentuale di riduzione del 29% della parte variabile della tariffa per quelle imprese più pesantemente colpite dalle restrizioni imposte dal legislatore per evitare il diffondersi del contagio;
- una percentuale di riduzione del 19 % della parte variabile della tariffa per quelle attività che seppur non rientrante fra le categorie a cui sono state imposte specifiche restrizioni hanno comunque subito una limitazione alla propria attività;
- altresì, è stata prevista una percentuale di riduzione del 5% della parte variabile della tariffa alle restanti categorie per rappresentare che la pandemia ha indistintamente colpito tutte le categorie;
- inoltre le riduzioni saranno riconosciute automaticamente, secondo le categoria di

appartenenza così come presenti nella banca dati comunale, riducendo al minimo gli appesantimenti burocratici a carico dell'utenza.

4.2 SOSTEGNO ALLO SPORT

L'ente intende promuovere attività di promozione e valorizzazione dello sport nella convinzione che esso riveste un ruolo fondamentale nello sviluppo e nell'educazione dei ragazzi nonché nell'assicurare il benessere psico-fisico dei cittadini. In particolare si prevedono interventi nel potenziamento delle strutture e degli impianti sportivi di proprietà comunale nell'ottica di valorizzare e migliorare l'impiantistica sportiva e di incentivare i giovani alla pratica sportiva.

4.3 POLITICHE PER IL CONTROLLO DELLE SPESE E DELLE ENTRATE

Punto di partenza per ogni tipo di intervento che l'ente intende promuovere è la sostenibilità economica intesa come capacità dell'Ente di tenere in equilibrio la propria situazione finanziaria e garantire l'approvvigionamento delle risorse finanziarie necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali e all'attuazione delle scelte strategiche. Per tale motivo l'ente intende proseguire nell'azione di risanamento finanziario e di rafforzamento degli equilibri finanziari e di cassa attraverso una serie di azioni mirate a razionalizzare la spesa e a combattere l'annoso problema dell'evasione tributaria e delle conseguenti ripercussioni sul bilancio comunale.

Per l'anno 2024 la sintesi degli obiettivi operativi ripartita per aree strategiche e l'elenco degli obiettivi operativi (ex PdO) con l'indicazione del settore e del responsabile di riferimento, degli ambiti di azione e del peso assegnato dall'Amministrazione ai singoli obiettivi sono allegate unitamente alle singole schede obiettivo di ciascun settore all'**Allegato n. A1** del presente PIAO 2024-2026 alle quali si rimanda per un maggior approfondimento.

02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e Gender Equality Plan (Piano per l'uguaglianza di genere)

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

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

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

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

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

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

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

Obiettivi generali del Piano:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e

professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere le stesse argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

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

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

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di San Vito dei Normanni intende (come già detto) consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nell'attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che hanno impedito ad oggi la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è articolato in tre parti:

1. Nella **prima parte** viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo del Comune di San Vito dei Normanni e del personale dell'ente.
2. Nella **seconda parte** sono indicate le azioni realizzate negli ultimi anni.
3. Nella **terza parte** vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di San Vito dei Normanni intende raggiungere nel triennio 2024/2026 attraverso la realizzazione delle

azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

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

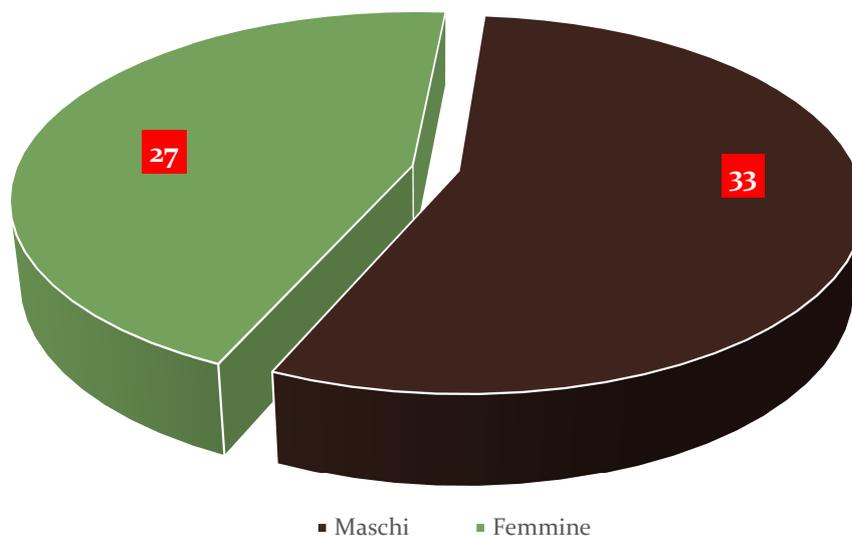
Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale 2024/2026 si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e del personale dipendente del Comune di San Vito dei Normanni, la cui composizione, al 01/01/2024, è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:

PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 01/01/2024

AREA (CCNL FL 16/11/2022 ART.12)	VECCHIA CATEGORIA CONTRATTUALE	DONNE	% DONNE SUL TOTALE	UOMINI	% UOMINI SUL TOTALE	TOTALE	% CATEGORIA SUL TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI	CAT.A	1	25,00%	3	75,00%	4	6,67
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CAT.B ₁	1	50,00%	1	50,00%	2	3,33
	CAT.B ₃	3	42,86%	4	57,14%	7	11,67
AREA DEGLI ISTRUTTORI	CAT.C	13	40,63%	19	59,38%	32	53,33
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAT.D	9	64,29%	5	35,71%	14	23,33
SEGRETARIO GEN.	SEGRET		0,00%	1	100,00%	1	1,67
		27	45,00%	33	55,00%	60	100,00%

Dipendenti del Comune di San Vito dei Normanni per Genere



Al 01/01/2024 il personale del Comune risultava composto da 60 lavoratori di cui il 45,00% donne (27), mentre gli uomini rappresentavano il 55,0% del totale (33).

Nella lettura della AREA dei Funzionari ed EQ ex-categoria contrattuale D si registra una rilevante prevalenza di donne (64,29%) rispetto agli uomini (35,71%).

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

La Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU) è attualmente composta da 3 uomini e una donna.

Nel Comune di San Vito dei Normanni risultano attualmente impiegati n.2 dipendenti a tempo parziale, assunti dal 01/12/2023.

L'età media dei dipendenti del Comune di San Vito dei Normanni è di 52,09 anni per il sesso maschile e 49,63 per il sesso femminile.

Considerato che l'organico del Comune di San Vito dei N. non presenta significativo squilibrio di genere a svantaggio delle donne (come evidenziasi da quanto innanzi descritto), il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà quindi orientato a rafforzare e presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

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

Obiettivo n. 1: Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile.

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

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

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026

Obiettivo n. 2: Formazione svolta in orario di lavoro

→ **Azione positiva 2.1:** Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia. Incrementare la formazione con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026

Obiettivo n. 3: Prevenzione mobbing

→ **Azione positiva 3.1:** Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

→ **Azione positiva 3.2: Benessere Organizzativo**

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

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026

Obiettivo n. 4: Part time e Congedi Parentali

→ Azione positiva 4.1: forme di flessibilità del lavoro.

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

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

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

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026

Obiettivo n. 5: Operatività del CUG

→ Azione positiva 5.1: Attuazione delle linee guida contenute nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità e della successiva Direttiva n. 2/20219.

Timing: Entro 31/12/ 2024.

Obiettivo n. 6: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

→ **Azione positiva 6.1:** Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplare l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nella redazione di bandi di concorso/selezione. Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026

Obiettivo n. 7: Promozione del lavoro agile.

→ **Azione positiva 7.1:** Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile. Tale condizione risulta fortemente sostenuta anche dall'orientamento espresso dal Ministro per la Funzione Pubblica con propria direttiva del 29/12/2023, laddove *“si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*. A tal fine saranno individuate misure organizzative necessarie ad adeguare tempestivamente l'attuale assetto interno di questo Ente e rendere concreta e attuativa la disposizione ministeriale.

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026.

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

→ **Azione positiva 8.1: monitoraggio**

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

→ **Azione positiva 8.2: personale disabile**

Prevedere azioni di supporto e inclusione per il personale disabile, implementando

(eventualmente) anche la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026

02.02.03. Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;
4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Si evidenzia che il Comune di San Vito dei Normanni, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l'uso della piattaforma PagoPA per effettuare l'accesso e /o il pagamento dei servizi seguenti:

- COSAP/TOSAP
- Imposta di affissione pubblicitaria ICP
- Sanzioni amministrative
- Canone Unico Patrimoniale
- Canone Unico Patrimoniale - CORPORATE
- ANNI PRECEDENTI - Tasse sui rifiuti (TARI, TIA, TARSU, TARES, ecc.)
- Multe / Verbali di Contravvenzione

- Sanzioni diverse dal C.d.S.
- Avvisi di Accertamento Violazione del Codice della Strada
- Diritti di segreteria e Spese di notifica
- Diritti Vari
- Emissione carta d'identità Elettronica
- Diritto fisso Separazione/Divorzi
- Servizio celebrazione matrimoni civili
- Diritti di segreteria per certificati anagrafici
- Costo per emissione Carta d'identità cartacea
- Proventi e Concessioni spazi ed aree pubbliche
- Passi Carrabili
- Oneri di urbanizzazione
- Oneri Condono Edilizio
- Tesserino funghi
- Mense scolastiche
- Trasporto scolastico
- Commissioni Pubblici Spettacoli
- Impianti sportivi
- Canoni di locazione percepiti dall'Ente
- Aree Mercatali
- Oneri cimiteriali & Lampade Votive
- Parcheggi e ZTL
- Varie
- Riscossione Coattiva
- Spese registrazione Contratti

L'Ente si è dotata già nel 2022 di una piattaforma di sportello telematico polifunzionale dove sono presenti tutti i procedimenti amministrativi, suddivisi per aree tematiche e attraverso cui è possibile effettuare le istanze online; la piattaforma consente infatti ai cittadini, previa autenticazione tramite SPID, CNS o CIE, di compilare via web i tradizionali moduli cartacei, eventualmente firmarli con firma digitale, integrarli con gli allegati richiesti ed inviarli per via telematica agli uffici competenti.

I procedimenti amministrativi digitalizzati e presenti sullo Sportello sono i seguenti, suddivisi per aree tematiche:

Fare pubblicità	Commercio ed Attività produttive
Accensione di falò	Commercio ed Attività produttive
Commercio su aree pubbliche, partecipazione a fiere organizzate dal Comune	Commercio ed Attività produttive
Commercio su aree pubbliche, partecipazione alla spunta	Commercio ed Attività produttive
Installazione luminarie	Commercio ed Attività produttive
Lancio di lanterne volanti	Commercio ed Attività produttive
Sparo mine	Commercio ed Attività produttive
Presentare una pratica per attività produttive	Commercio ed Attività produttive
Spettacoli pirotecnici, fuochi d'artificio	Commercio ed Attività produttive
Vidimazione e autovidimazione dei registri e tariffari	Commercio ed Attività produttive
Manifestazioni temporanee in luogo aperto (concerti, sagre, feste, eventi di varia natura)	Commercio ed Attività produttive
Manifestazioni temporanee in luogo chiuso (concerti, sagre, feste, eventi di varia natura)	Commercio ed Attività produttive
Organizzare manifestazioni di sorte locale (tombole, lotterie, pesche di beneficenza)	Commercio ed Attività produttive
Versare il canone unico patrimoniale e mercatale	Commercio ed Attività produttive
Accedere agli atti e ai documenti amministrativi	Comunicare con l'Amministrazione
Cambiare la domiciliazione delle comunicazioni relative a un procedimento	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere il rilascio di dati	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere l'annullamento e l'archiviazione di una pratica	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere l'esercizio del potere sostitutivo	Comunicare con l'Amministrazione
Esercitare i propri diritti in materia di protezione dei dati personali	Comunicare con l'Amministrazione
Presentare una segnalazione, un reclamo, un suggerimento o un apprezzamento	Comunicare con l'Amministrazione
Ritirare il provvedimento finale	Comunicare con l'Amministrazione
Trasmettere integrazioni documentali	Comunicare con l'Amministrazione
Trasmettere una "comunicazione generica"	Comunicare con l'Amministrazione
Verificare il rispetto degli obblighi di accessibilità	Comunicare con l'Amministrazione
Rispettare gli obblighi di trasparenza da parte dei titolari di incarichi politici o dirigenziali	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere la dichiarazione di inagibilità	Istanze edilizie
Chiedere l'attestazione di idoneità abitativa	Istanze edilizie
Presentare una pratica edilizia	Istanze edilizie
Manomettere suolo pubblico	Lavori pubblici e mobilità urbana
Acquistare o gestire immobili comunali	Patrimonio
Alloggi in edilizia convenzionata	Patrimonio, Lavori pubblici e mobilità urbana
Richiedere un affranco	Patrimonio, Lavori pubblici e mobilità urbana
Segnalare buche sul territorio	Patrimonio, Lavori pubblici e mobilità urbana
Chiedere il contrassegno per veicoli a servizio dei disabili	Polizia locale
Chiedere il permesso per la circolazione e la sosta per professionisti sanitari nell'espletamento delle proprie mansioni	Polizia locale
Chiedere il permesso permanente per il transito e la sosta in una zona a traffico limitato (ZTL)	Polizia locale
Chiedere il permesso temporaneo per il transito e la sosta in una zona a traffico limitato (ZTL)	Polizia locale

Chiedere l'installazione di dissuasori di sosta	Polizia locale
Chiedere la modifica temporanea della viabilità	Polizia locale
Chiedere la realizzazione di un'area di carico/scarico merci per attività commerciali e artigianali	Polizia locale
Aprire, volturare o revocare un passo carrabile	Polizia locale
Chiedere il cambio di custodia per veicoli sottoposti a sequestro o fermo amministrativo	Polizia locale
Chiedere il discarico della cartella di pagamento o di ingiunzione di pagamento relativo a una violazione	Polizia locale
Chiedere il dissequestro di un veicolo sprovvisto di assicurazione per la rimessa in circolazione	Polizia locale
Chiedere il rilascio di copia del rapporto di rilievo di un incidente stradale	Polizia locale
Chiedere il rimborso del pagamento di una sanzione amministrativa	Polizia locale
Chiedere l'annullamento in autotutela di un preavviso o verbale di accertamento	Polizia locale
Chiedere l'autorizzazione alla demolizione e la radiazione di un veicolo sprovvisto di assicurazione e sottoposto a sequestro	Polizia locale
Chiedere la rateizzazione del pagamento di una sanzione relativa a Ordinanze e Regolamenti comunali	Polizia locale
Chiedere la rateizzazione del pagamento di una sanzione relativa al Codice della Strada	Polizia locale
Chiedere la restituzione di veicoli rubati	Polizia locale
Chiedere la targa per un veicolo a trazione animale	Polizia locale
Comunicare i dati del conducente o del locatario a seguito di un accertamento di violazione	Polizia locale
Comunicare la cessione di un fabbricato	Polizia locale
Fare ricorso contro una sanzione amministrativa	Polizia locale
Gestire un fermo amministrativo o sequestro di un veicolo	Polizia locale
Organizzare una manifestazione sportiva non competitiva su strada e senza scopo di lucro	Polizia locale
Ospitare cittadini stranieri non comunitari o apolidi	Servizi demografici
Transitare con automezzi pesanti nel centro abitato	Polizia locale
Chiedere l'installazione di specchi parabolici	Polizia locale
Chiedere la realizzazione e l'assegnazione di un'area di sosta per disabili	Polizia locale
Occupare suolo pubblico	Polizia locale, Commercio ed Attività produttive
Chiedere il risarcimento danni	Segreteria generale
Comunicare il conto corrente dedicato ad appalti e commesse pubbliche	Segreteria generale
Consegnare oggetti smarriti e rinvenuti sul territorio	Segreteria generale
Consultare archivi o singoli documenti di interesse storico	Segreteria generale
Diventare fornitori dell'Amministrazione	Segreteria generale
Emettere fatture all'Amministrazione	Segreteria generale
Iscriversi al registro degli avvocati patrocinatori	Segreteria generale
Presentare una petizione	Segreteria generale
Segnalare l'avvenuta violazione di dati personali (data breach)	Segreteria generale
Chiedere il rimborso del pagamento di diritti di segreteria o istruttoria	Segreteria generale, Comunicare con l'Amministrazione
Accedere al cimitero con propri veicoli	Servizi cimiteriali
Attivare, modificare o disattivare lampade e luci votive presso il cimitero	Servizi cimiteriali
Chiedere l'autorizzazione alla cremazione	Servizi cimiteriali
Chiedere l'autorizzazione alla esumazione, estumulazione o traslazione	Servizi cimiteriali

Chiedere l'autorizzazione alla sepoltura di un cadavere per inumazione o tumulazione	Servizi cimiteriali
Chiedere o rinunciare a una concessione cimiteriale	Servizi cimiteriali
Disperdere le ceneri	Servizi cimiteriali
Ottenere o recedere l'affidamento delle ceneri	Servizi cimiteriali
Trasportare cadaveri, ceneri o resti mortali all'estero	Servizi cimiteriali
Trasportare cadaveri, ceneri o resti mortali all'interno del territorio italiano	Servizi cimiteriali
Tumulare ceneri o resti mortali in posto già in concessione	Servizi cimiteriali
Tumulare provvisoriamente cadaveri, ceneri o resti mortali	Servizi cimiteriali
Adottare	Servizi demografici
Autenticare la sottoscrizione degli atti di vendita di beni mobili registrati	Servizi demografici
Autenticare le copie di documenti	Servizi demografici
Autenticare le sottoscrizioni su istanze e dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà	Servizi demografici
Cambiare abitazione	Servizi demografici
Cambiare nome e cognome	Servizi demografici
Cambiare residenza	Servizi demografici
Chiedere il divorzio o la separazione	Servizi demografici
Chiedere il mutamento della composizione della convivenza in casa di riposo, caserma, collegio, istituto religioso, ecc.	Servizi demografici
Chiedere il rilascio del passaporto	Servizi demografici
Chiedere il rilascio della tessera elettorale	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificati anagrafici	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificati ed estratti di atti di stato civile	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificati ed estratti di leva militare	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificato di iscrizione alle liste elettorali	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di copia integrale di atti di stato civile	Servizi demografici
Chiedere il rilascio o il rinnovo della carta d'identità cartacea	Servizi demografici
Chiedere il rilascio o il rinnovo della carta d'identità elettronica (CIE)	Servizi demografici
Chiedere il rilascio o l'aggiornamento del libretto internazionale di famiglia	Servizi demografici
Chiedere il voto assistito	Servizi demografici
Chiedere l'attestazione di iscrizione anagrafica per cittadini comunitari	Servizi demografici
Chiedere l'attestazione di soggiorno permanente per cittadini comunitari	Servizi demografici
Chiedere l'attribuzione del cognome paterno e materno al momento della nascita	Servizi demografici
Chiedere l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea	Servizi demografici
Chiedere la cittadinanza italiana	Servizi demografici
Chiedere la consultazione e la copia delle liste elettorali	Servizi demografici
Chiedere la delega per celebrare un matrimonio o un'unione civile	Servizi demografici
Chiedere la legalizzazione di fotografia	Servizi demografici
Chiedere la pubblicazione di matrimonio	Servizi demografici
Chiedere la rettifica di dati anagrafici e di stato civile	Servizi demografici
Costituire o cessare la convivenza di fatto	Servizi demografici
Costituire un'unione civile	Servizi demografici
Depositare o ritirare le disposizioni anticipate di trattamento (DAT)	Servizi demografici
Dichiarare l'avvenuta riconciliazione con il coniuge	Servizi demografici
Dichiarare l'esatta indicazione del nome composto da più elementi	Servizi demografici
Disconoscere la paternità	Servizi demografici
Donare gli organi	Servizi demografici

Fare una ricerca negli archivi storici	Servizi demografici
Iscriversi all'albo dei giudici popolari	Servizi demografici
Iscriversi all'albo dei presidenti di seggio	Servizi demografici
Iscriversi o cancellarsi dall'albo degli scrutatori	Servizi demografici
Prenotare sale comunali per la celebrazione di matrimoni e unioni civili	Servizi demografici
Presentare la dichiarazione di morte	Servizi demografici
Presentare la dichiarazione di nascita	Servizi demografici
Raccogliere e autenticare firme per referendum, proposte di legge di iniziativa popolare e sottoscrizione liste	Servizi demografici
Riconoscere un figlio	Servizi demografici
Rilasciare dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà	Servizi demografici
Rinnovare la dichiarazione di dimora abituale per cittadini extracomunitari	Servizi demografici
Scegliere il regime patrimoniale	Servizi demografici
Segnalare l'irreperibilità di una persona	Servizi demografici
Sposarsi	Servizi demografici
Tradurre e legalizzare documenti stranieri	Servizi demografici
Trascrivere atti di stato civile formati all'estero	Servizi demografici
Trasferire la residenza all'estero	Servizi demografici
Votare al proprio domicilio	Servizi demografici
Votare presso ospedali, case di riposo e carceri	Servizi demografici
Votare se si è cittadini dell'Unione Europea	Servizi demografici
Votare se si è temporaneamente all'estero	Servizi demografici
Chiedere l'assegnazione, la verifica, la modifica o la soppressione della numerazione civica	Servizi demografici, Istanze edilizie
Andare a scuola con lo scuolabus	Servizi scolastici e per l'infanzia
Accedere a case di riposo e residenze sanitarie assistenziali (RSA)	Servizi sociali
Accedere ai progetti di vita indipendente	Servizi sociali
Accedere alla casa di riposo "Casa Serena"	Servizi sociali
Accedere al centro diurno disabili (CDD)	Servizi sociali
Accedere al servizio di assistenza domiciliare (SAD)	Servizi sociali
Accedere al servizio di assistenza domiciliare integrata (ADI)	Servizi sociali
Accedere al servizio di rimborso carburante per trasporto disabili presso strutture riabilitative	Servizi sociali
Accedere al voucher conciliazione e altri interventi (women and men inclusive)	Servizi sociali
Accedere alla residenza sanitaria disabili (RSD)	Servizi sociali
Chiedere l'integrazione delle rette di ricovero in servizi residenziali	Servizi sociali
Chiedere l'integrazione delle rette di ricovero in servizi semi residenziali	Servizi sociali
Chiedere la concessione del contributo statale per la rimozione di barriere architettoniche	Servizi sociali
Chiedere l'assegnazione di contributi straordinari a sostegno della fragilità sociale non alimentare	Servizi sociali
Chiedere la concessione dell'assegno di maternità dei Comuni	Servizi sociali
Chiedere la concessione di buoni servizio per anziani e persone con disabilità	Servizi sociali
Chiedere la concessione di buoni spesa	Servizi sociali
Chiedere la concessione di un contributo economico individuale	Servizi sociali
Chiedere la concessione del patrocinio	Tempo libero, sport e cultura
Chiedere la concessione di spazi comunali	Tempo libero, sport e cultura
Chiedere la concessione di un contributo economico per iniziative e attività organizzate da associazioni	Tempo libero, sport e cultura

Iscriversi all'albo comunale delle associazioni	Tempo libero, sport e cultura
Chiedere il discarico della cartella di pagamento o di una ingiunzione di pagamento relativa a un tributo	Tributi
Chiedere il rimborso per errato versamento	Tributi
Chiedere il riversamento del pagamento di tributi	Tributi
Chiedere la compensazione tra crediti e debiti tributari	Tributi
Correggere errori formali relativi al pagamento con modello F24	Tributi
Fare un ravvedimento operoso	Tributi
Gestire un accertamento esecutivo	Tributi
Versare l'imposta municipale propria (IMU)	Tributi
Versare la tassa sui rifiuti (TARI)	Tributi
Segnalare il ritrovamento di una carcassa animale	Tutela degli animali
Trasferire la proprietà del cane al Comune	Tutela degli animali

I tempi di procedimento sono quelli afferenti la normativa vigente e sono indicati sullo sportello telematico

I procedimenti afferenti il SUAP e il SUE sono invece presenti rispettivamente sul portale della Camera di Commercio www.impresainungiorno.gov.it/ e sul portale SUET in dotazione dell'Ente <http://sue.sit-puglia.it:8080/sanvitodeinormanni/> e la durata dei procedimenti è stabilita come da vigenti disposizioni di legge.

Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 90% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente.

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Segreteria Generale e affari istituzionali	Concessione di patrocini e/o contributi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Risorse umane	Procedimento selettivo per assunzione di dipendente con rapporto di lavoro subordinato	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)
	Espletamento procedure concorsuali	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)

	Inserimento in graduatoria presso le strutture residenziali e semi-residenziali per anziani non autosufficienti	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Sussidi economici erogati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Area Amministrativa e Finanziaria	Rimborsi a contribuenti – riversamenti a Comuni competenti – sgravi di quote indebite e inesigibili di tributi comunali.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Area Amministrativa e Finanziaria	Richieste di accesso agli atti	Processo da digitalizzare: garantire agli utenti la possibilità di esercitare per via telematica il diritto di accesso, in ogni fase di tale procedimento, compresa la formazione ed invio di copie digitali e duplicati di documenti informatici, con l'esclusione delle sole ipotesi in cui ciò sia impossibile o si riveli inopportuno.
Lavori pubblici e manutenzione della città	Prontuario delle opere minori	Da semplificare: regolamentare gli interventi minori tipo la realizzazione di pergolati, tettoie, pavimentazioni all'aperto ecc. cosicché quelli in conformità al prontuario possano essere realizzati senza alcun titolo abilitativo/comunicazione.
	Risposte ad istanze varie (di cittadini, di enti, esposti, segnalazioni ecc.)	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Lavori pubblici e manutenzione della città	Valutazione di incidenza ambientale preventiva	Da semplificare: per interventi sulle facciate e sulle coperture degli edifici in zone SIC-ZPS (tutto l'abitato) in modo da rendere effettivamente liberi (ora sono sottoposti a controllo ambientale) gli interventi di edilizia libera sotto il profilo urbanistico-edilizio.
	Indici di permeabilità delle pavimentazioni esterne	Da semplificare e da definire: quelli al di sotto degli indici da stabilire nei regolamenti comunali diventano attività di edilizia libera.
	Valutazione di incidenza preventiva dei dehors, degli impianti pubblicitari e delle manifestazioni all'aperto ricadenti in area SIC-ZPS,	Da semplificare: fare in modo che questi interventi, nel rispetto degli ulteriori regolamenti di attuazione comunali, non siano sottoposti di volta in volta all'attività istruttoria degli uffici comunali, ma al solo controllo.
	Procedure per il rilascio ed i controlli dei libretti dei carburanti agricoli (ex UMA).	Da informatizzare totalmente nell'anno 2023.

Pianificazione e sostenibilità urbana	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati
Cultura, sport, giovani e promozione della città	Concessione a terzi di contenitori culturali e/o sportivi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Servizi educativi	Rilascio "buoni libro"	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
	Rimborso somme versate erroneamente dal cittadino	Vedi sopra
	Rilevamento, spedizione e riscossione sanzione per violazione di ordinanze, norme amministrative e disposizioni del Codice della Strada.	Procedimento completamente digitalizzato. Rilevazioni delle violazioni operate con apparecchiature elettroniche.

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

AREA	PROCEDIMENTO	TEMPI DI CONCLUSIONE
Personale	Procedure Concorsuali	Max 180 giorni
Affari Generali, Demografia, Amministrativa, Finanziaria.	Rilascio certificati	Max 15 giorni
Urbanistica, Edilizia Pubblica e Privata, SUAP – SUE, LL.PP.	Tutti i procedimenti non diversamente specificati	Come da vigenti disposizioni di legge.
	Piani Urbanistici	Da 120 a 180 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Infrasoia Comunitaria	Max 90 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Sopra Soglia Comunitaria	Max 180 giorni

L'ente nel 2024, in continuità con l'attività iniziata nel 2023, a seguito del finanziamento PNRR assegnato relativamente alla misura 1.4.1, procederà al rifacimento del sito web istituzionale del Comune e del portale di servizi digitali, nativamente integrato nel sito web, secondo il modello di sito comunale di AGID e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user-centricity' e della trasparenza; a tal proposito i servizi digitali online saranno riprogettati con flussi di servizio quanto più uniformi, trasparenti e user-centricity possibile.

02.02.04. Obiettivi di accessibilità

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni che il Comune di San Vito dei Normanni intende porre ancora in essere per realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:

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

Sarà, inoltre redatto un Piano pluriennale di sistemazione dei siti web e dei servizi online dell'amministrazione che definisce gli obiettivi di accessibilità, a partire dagli obiettivi di accessibilità di cui al form Agid (<https://form.agid.gov.it/view/e1503921-11e9-4544-b3e8-5d349f0e3861>).

Gli obiettivi riguarderanno la formazione agli operatori, la realizzazione di miglioramenti tecnici ed eventuali acquisti per le postazioni di lavoro. E' garantita, infine, la possibilità di segnalazioni di documenti, pagine o sezioni non accessibili (con apposito form online) come da dichiarazione di accessibilità presente al link <https://form.agid.gov.it/view/cf26731b-9ff8-4647-9c32-8f04e57aecf4/>

02.03 Sottosezione Anticorruzione

02.03.01. Parte generale

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia, utilizzando, quale punto di partenza, gli esiti del monitoraggio del piano precedente, secondo una logica di miglioramento progressivo. Si procede, pertanto, all'aggiornamento della relativa Sezione del PIAO approvata con Deliberazione della G.M. n.60 del 25/05/2023 ad oggetto "Approvazione Piano Intgrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 ai sensi dell'artò 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021".

L'Amministrazione Comunale ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012. Di seguito gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale intende realizzare per la trasparenza sostanziale:

- ❖ **la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;**

- ❖ il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati,

Vengono pertanto definiti i seguenti obiettivi strategici di ente in materia di corruzione e trasparenza:

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

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

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n. 190/2012) Sindaco	- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190).
Consiglio Comunale	- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, tra cui prevedere anche la promozione di maggiori livelli di trasparenza.
Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n. 190/2012) Giunta Comunale	- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti. Adotta, inoltre, tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

<p style="text-align: center;">Responsabile della Prevenzione della Corruzione</p> <p style="text-align: center;">RPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • predispone il documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (d'ora in poi, "<i>documento di pianificazione</i>"), integrato con le altre sezioni del PIAO; • verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012) e propone le necessarie modifiche del PTCT, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012); • definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, su proposta dei dirigenti competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione; • segnala eventuali disfunzioni al Nucleo di Valutazione (OIV) e segnala all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste; • verifica l'idoneità del documento di pianificazione e propone modifiche quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Ente; • verifica l'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione nel suo insieme attraverso il monitoraggio e riesame dello stesso; • verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti a rischi corruttivi; • provvede agli adempimenti previsti da ANAC per l'acquisizione e il monitoraggio dei documenti di pianificazione attraverso piattaforma informatica; • vigila sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate; • risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi; • riceve le segnalazioni di whistleblowing e le gestisce secondo la procedura approvata. <p>[Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la trasparenza (acronimo RPCT) del Comune di San Vito dei Normanni è il Segretario Generale (Dott. Giacomo Vito Epifani),</p>
--	--

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità

responsabili di
Posizione
Organizzativa

- propongono all'RPC le misure di prevenzione, con particolare riguardo a quelle specifiche;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati e verificano le ipotesi di violazione facendone tempestiva comunicazione all'RPCT e all'UPD entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ordinaria e funzionale, nonché l'avvio della rotazione straordinaria entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti dei dipendenti assegnati (anche ai fini dell'art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- attuano, con responsabilità personale, le misure generali e specifiche contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, e rispondono dell'attuazione delle stesse da parte di tutto il personale loro assegnato (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012), con attuazione infrannuale del monitoraggio di livello delle misure, certificandolo in sede di autovalutazione;
- provvedono alla tempestiva eliminazione delle anomalie e ad informare d'ufficio, con eguale cadenza temporale, il Responsabile dell'Anticorruzione circa le misure attuative adottate;
- con riferimento agli obblighi di trasparenza, i responsabili costituiscono la diretta fonte informativa dei dati da pubblicare (art. 43, comma, D. Lgs. n. 33/2013), e sono direttamente e personalmente responsabili della veridicità e qualità del contenuto dei dati pubblicati e del loro costante aggiornamento in corso d'anno, provvedendo a tanto (tramite i referenti di pubblicazione) "tempestivamente" (e comunque non oltre 7 giorni lavorativi dall'adozione degli atti nel corso dell'anno, laddove non venga stabilito dal Piano o dalla legge un diverso più lungo termine), alla pubblicazione dei dati e/o delle informazioni obbligatorie, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal presente Piano, avvalendosi dei dipendenti nominati referenti e comunicati / confermati all'inizio dell'anno al Responsabile della Trasparenza;
- controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico, effettuando l'istruttoria di competenza in relazione alla tipologia di richiesta sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016;
- Hanno l'obbligo, direttamente e indirettamente, tramite i loro dipendenti assegnati alla SIC dal Segretario Generale e i dipendenti nominati referenti delle pubblicazioni, di svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile Anticorruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.).

(Le omissioni, i ritardi, le carenze e le anomalie rispetto agli obblighi previsti nel presente Piano costituiscono elementi di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare del dirigente e saranno segnalate all'OIV per l'incidenza sulla valutazione della Performance dirigenziale).

Soggetti	Compiti e Responsabilità
<p>Il Delegato del RPCT alla Trasparenza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • supporta il Segretario nella sua attività di aggiornamento annuale dei Piani e per il funzionamento del sistema di rilevazione dei controlli interni di qualità dell'Ente come segretario della SIC; • supporta il Segretario in tutti gli adempimenti collegati alla verifica dell'attuazione in corso d'anno delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle criticità emergenti nella Sezione Amministrazione Trasparente; • redige e trasmette d'ufficio all' RPCT un report sull'andamento, in corso d'anno, dei flussi informativi di pubblicazione per le varie Sottosezioni e griglie di Amministrazione Trasparente, segnalando dati (in percentuali) di completezza dei flussi informativi da parte dei vari servizi, anomalie, criticità e inadempimenti e suggerendo misure tempestive e correttive per gli Uffici ed i Servizi; • effettua controlli a campione in corso d'anno sulla Sezione Trasparenza (anche tramite visure congiunte con l'RPCT), con comunicazione successiva del report di controllo agli uffici interessati e per conoscenza all'OIV per l'adozione delle urgenti misure correttive. <p>(L'assolvimento dei compiti di Delegato alla trasparenza rileverà ad ogni effetto, in sede di valutazione annuale, per la valutazione della performance individuale ed organizzativa dello stesso. L'Organismo Indipendente di Valutazione dovrà tenere conto, a tal proposito, della scheda per il giudizio valutativo annualmente espressa dal Segretario Generale in ordine all'assolvimento dei predetti compiti da parte del già citato Delegato alla trasparenza).</p> <p>Con Determinazione del Segretario Generale n. 833 del 24/10/2022 la Dott.ssa Pompea ROMA è stata nominata Delegata del Responsabile per la Trasparenza nei tre anni di vigenza del PIAO 2022 – 2025. La stessa dovrà svolgere stabilmente, nel periodo indicato, tutti gli adempimenti previsti nell'art. 43 del Decreto legislativo n. 33/2013 (ivi compresi tutti gli atti di verifica del rispetto del dettato normativo) e dovrà, inoltre, predisporre la proposta di aggiornamento del Piano relativo alla Trasparenza.</p>
<p>La SIC e i referenti delle pubblicazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • supportano il Segretario Generale e RPCT nell'attività di interrelazione e connessione per il monitoraggio della macrostruttura organizzativa dell'Ente in ordine all'attuazione del presente Piano, sia ai fini delle misure di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza; • attività collaborativa e di supporto, referente ed informativa nei confronti del RPCT in materia di monitoraggio inerente agli obblighi di rotazione del personale; • esercitano funzioni di raccordo ed ausilio tra i vari responsabili dei Servizi o di singoli uffici tenuti agli obblighi di pubblicità secondo le declaratorie approvate; • segnalano tempestivamente al delegato della Trasparenza (e comunque entro 5 giorni lavorativi) le necessarie ed urgenti misure correttive e/o d'intervento sugli uffici e servizi interessati da assumere, al fine di garantire il flusso costante delle pubblicazioni in corso d'anno.
<p>Altre figure</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabile AUSA (Anagrafe unica delle stazioni appaltanti): è individuato nella persona del Funzionario Tecnico Dott. Ing. Giuseppe OLIVIERI . 2. Responsabile e "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette: è individuato nella persona del Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria, Dott.ssa Daniela GALASSO Lo stesso è anche il referente per le eventuali segnalazioni di operazioni sospette all'UIF. 3. Responsabile per la protezione dei dati (RPD): al presente è stato nominato l'Avv. Marco Micella. <p>Il Responsabile della protezione dei dati del Comune di San Vito è dei Normanni contattabile all'indirizzo e-mail: rpdc@comune.sanvitodeinormanni.br.it e all'indirizzo postale e telefonico del Comune titolare.</p>
<p>N. d .V. (Nucleo di Valutazione)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • partecipa al processo di gestione del rischio; • verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni in tema di prevenzione della corruzione; • promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza; • verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato dei dirigenti, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata all'attuazione del PTPC dell'anno di riferimento. • verifica che i dirigenti prevedano, tra gli obiettivi da assegnare ai propri collaboratori, anche il perseguimento delle attività ed azioni previste dal Piano; • svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); • esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall' amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); • ha la facoltà di richiedere, al responsabile anticorruzione, informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D.	<ul style="list-style-type: none"> • svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001); • provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); • propone al RPCT l'adeguamento del Codice di comportamento e vigila sull'esecuzione del Codice di comportamento da parte dei dipendenti all'interno dell'Ente, con obbligo dei componenti di segnalare entro 3 giorni lavorativi le inosservanze al Presidente dell'UPD/RPCT e al Servizio Personale, attivando contestualmente i provvedimenti disciplinari di competenza; • si attiva nei casi di comunicazioni affinché, nel rispetto del principio del contraddittorio, il RPCT inoltri all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'OIV, relativamente ai dipendenti, P.O. e Capi Servizio e/o Dirigenti, comunicazione circa i soggetti che non hanno attuato correttamente le misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
Le P.O. ed i Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • partecipano al processo di gestione del rischio; • osservano le misure contenute nel P.T.P.C. T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012); • segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); • segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento); • sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione; • sono obbligate, a decorrere dal 2020, alle dichiarazioni annuali di inconfirmità e/o incompatibilità con le stesse modalità stabilite per i Dirigenti.
Collaboratori a qualsiasi titolo e personale a tempo determinato dell'Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T e nel Codice di Comportamento; • segnalano le situazioni di illecito.

La struttura a disposizione del RPCT e il modello organizzativo

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è in carico al **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**, individuato nella figura del **Segretario Generale, Dott. Giacomo Vito Epifani**.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di intesa con i Responsabili di settore dell'Ente provvederà a modificare la propria Determinazione n. 833 del 24/10/2022 e individuare la struttura di supporto che coadiuva il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Funzionari di EQ anche con riferimento al flusso informativo e alla attività di monitoraggio dell'attività di attuazione del PTPCT. I componenti la struttura devono svolgere la propria attività, secondo le direttive e il coordinamento del RPCT, alla reciproca e sinergica integrazione, nel perseguimento dei comuni obiettivi di legalità, efficacia e efficienza.

A tal fine e, ferme restando le competenze interne, sarà cura dell'RPCT attivare procedure informatiche anche mediante supporto di aziende o Agenzie esterne che consentano un rapido monitoraggio dell'azione amministrativa in relazione ai rischi corruttivi tenendo conto di quanto indicato dall'Autorità nell'allegato 1- Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023.

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

Le misure previste nella presente sezione del PIAO sono state progettate in un'ottica di graduale integrazione delle stesse con le altre sezioni, di semplificazione e di non aggravio burocratico, di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, etica, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

L'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto indefettibile dell'intero processo di pianificazione, consentendo la definizione di strategie in grado di produrre valore pubblico nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Nel processo d'identificazione del rischio corruttivo, di mappatura dei processi con metodo qualitativo e di programmazione delle misure specifiche di prevenzione (come previsto dal PNA 2022), sono stati coinvolti i funzionari titolari di Settori/Servizi; altresì, allo scopo di ottenere il massimo coinvolgimento possibile nella procedura di adozione della presente Sottosezione sono stati coinvolti tutti i cittadini e tutti i portatori di interessi collettivi, compresi enti, associazioni, ed organizzazioni sindacali e di categoria, mediante un avviso denominato "Avviso pubblico per la consultazione degli stakeholders nell'ambito dell'approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione PTPCT da inserire nel PIAO 2024-2026" in vista dell'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione "PIAO" 2023/2025" pubblicato, dal 05/01/2024 al 19/01/2024, sul sito istituzionale del Comune di San Vito dei Normanni, con il quale sono invitati i soggetti suindicati a presentare al RPCT, proposte ed osservazioni da valutare ai fini della redazione del testo finale della presente Sottosezione.

Al fine di facilitare la presentazione delle proposte/osservazioni è stato predisposto e pubblicato apposito modulo.

Non sono pervenute proposte e/o osservazioni da parte dei soggetti coinvolti nella procedura di consultazione per l'adozione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024 - 2026.

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

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

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

2. Verifiche sull'attuazione delle misure

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

3. Monitoraggio dati

Vengono monitorati i dati relativi a:

- sentenze passate in giudicato;
- procedimenti giudiziari e disciplinari in corso;
- decreti di citazione in giudizio riguardanti: i delitti contro la PA; i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- n. e tipologia delle segnalazioni pervenute all'URP;
- presenza del comune di San Vito dei Normanni sulla stampa in accezione negativa di

immagine/reclami;

– risultanze delle più recenti indagini di Customer Satisfaction.

4. Consultazione con Stakeholders esterni ed interni

Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito internet dell'Ente allo scopo di acquisire osservazioni e suggerimenti da cittadini e altri stakeholders, da inserire eventualmente nel documento di prossima approvazione.

5. Diffusione

Il Documento di Pianificazione viene illustrato al Nucleo di Valutazione. Tutto il personale dell'Ente viene informato sulla sua adozione mediante specifico avviso, in modo che possa collaborare all'attuazione delle misure in esso previste. Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito web dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, -insieme al PIAO, di cui costituisce una sottosezione:

6. Inserimento in piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT

I dati e le informazioni contenute nel Documento di Pianificazione vengono poi caricati in base alle indicazioni dell'Autorità sulla piattaforma di acquisizione dei PTPCT che ANAC stessa mette a disposizione sul proprio sito.

Il Documento di Pianificazione contiene misure di trattamento del rischio che, nel loro insieme, coinvolgono e interessano tutti gli uffici e tutte le attività del Comune. Quindi, l'effettiva attuazione delle attività previste dal Piano non è possibile, senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione, come tra l'altro indicato nel Codice di Comportamento.

La violazione delle misure del Piano costituisce illecito disciplinare ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

Rischi corruttivi e trasparenza

Il processo di gestione del rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Ente, si sviluppa in modo progressivo ed in differenti fasi:

- mappatura dei procedimenti;
- valutazione, trattamento e ponderazione del rischio.

1) MAPPATURA DEI PROCEDIMENTI

Questa attività è stata effettuata nell'ambito di ciascuna struttura facente parte dell'assetto organizzativo del Comune di San Vito dei Normanni.

2) VALUTAZIONE, TRATTAMENTO E PONDERAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio di corruzione rappresenta un'attività centrale per la costruzione della strategia di prevenzione della corruzione nella nostra amministrazione e viene espressamente richiesta anche dalla Legge n. 190/2012 e successivamente richiamata dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti e dallo stesso decreto legge n. 80/2021, istitutivo del presente PIAO.

Tra le finalità perseguibili dal PTPCT vi è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, **secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)**".

In generale, trattare, ponderare e gestire un rischio significa ridurre l'incertezza rispetto ad un evento che potrebbe accadere e che potrebbe causare un danno. Tuttavia, il rischio di corruzione sembra avere delle particolari caratteristiche che richiedono di guardare anche oltre la dimensione strettamente organizzativa.

Facendo un parallelo con il coronavirus, che nella maggior parte delle persone non dà sintomi, ma in un ristretto e ben determinato numero di casi può generare patologie che richiedono un ricovero e che possono mandare letteralmente in tilt il sistema sanitario pubblico, anche le politiche di prevenzione nella PA dovrebbero prevedere misure diffuse di gestione delle relazioni e di identificazione e isolamento degli asintomatici, cioè degli Agenti pubblici che si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Ecco perché, assieme alla focalizzazione sui processi a rischio, noi pensiamo sia utile anche esplorare la dimensione relazionale. In pratica, dobbiamo imparare a prevedere (identificare con un certo anticipo) le possibili situazioni di conflitto di interessi e le reti di relazioni su cui corrono gli interessi che entrano in conflitto.

Per l'annualità 2024 il Comune di San Vito dei Normanni continuerà, in modo organico e per fasi progressive, la **mappatura per processi di tutta l'attività dell'Ente**, tenendo conto di quanto indicato dall'Autorità nell'allegato 1- Indicazioni metodologiche per la gestione dei

rischi corruttivi, del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023. Tale programma consentirà di raggiungere un grado di analisi di maggior dettaglio al fine di predisporre un sistema di misure trasversali in relazione a processi che si ripetono per i diversi Settori di interessamento, nonché di misure specifiche di prevenzione del rischio modulate in base alle esigenze riscontrate dal singolo Settore in relazione ad ogni processo segnalato come maggiormente a rischio corruttivo.

Ai fini dell'analisi della metodologia proposta dall'ANAC - *check-list* - per la **gestione del rischio corruttivo** nel PNA 2022 All.1, caratterizzata dall'elaborazione di appositi indicatori per la costruzione delle aree di rischio con approccio graduale per le Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo, si evidenzia che la fase propriamente di gestione del rischio, a sua volta, si articola nelle seguenti tre diverse fasi:

- 1) **Analisi del contesto (interno ed esterno);**
- 2) **Valutazione del rischio;**
- 3) **Trattamento del rischio.**

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella **Relazione annuale dell'RPCT** per l'anno 2023 pubblicata in Amministrazione Trasparente e dei dati acquisiti in seguito ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La "mappatura" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione;
- descrizione;
- rappresentazione.

Sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023, è stato elaborato, quindi, l'aggiornamento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190 del 6 novembre 2012, attraverso l'individuazione di misure generali e specifiche finalizzate a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune di San Vito dei Normanni per il triennio 2024-2026.

Al Piano della Prevenzione della Corruzione sono connessi il Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013; il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di San Vito dei Normanni, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 27.03.2014, in corso di aggiornamento al fine di adeguarlo alle vigenti Linee Guida

dell'ANAC ; il Regolamento sul funzionamento dei controlli interni (approvato con Deliberazione di C.C. n. 172 del 21/12/2017 e con deliberazione Deliberazione di C.C. n. 3 del 20/01/2013 avente ad oggetto: "Regolamento in materia di trasparenza per le cariche elettive e di governo ed in materia di controlli interni" successivamente modificata con Deliberazione di CC. n. 11 del 17/05/2013).

A tal proposito si deve precisare che con DGC n. 122 del 13 settembre 2023 si proceduto ad organizzare il sistema di controllo PNRR come segue:

- costruzione di un sistema organizzativo interno (c.d. "governance") che coordini i vari soggetti coinvolti nell'attuazione di milestone e target del PNRR; la forma più opportuna è rimessa alla Giunta e alla struttura di vertice (Segretario e Responsabili di Settore) che dovranno assicurare, da un lato, l'implementazione delle modalità di contabilizzazione derogatorie delle risorse del PNRR e, dall'altro, il rispetto delle scadenze di rendicontazione, implementando un sistema interno di audit finalizzato ad affiancare l'azione amministrativa nei singoli segmenti di attuazione dei diversi progetti, rilevando tempestivamente irregolarità gestionali o gravi deviazioni da obiettivi, procedure e tempi in modo da poter innescare, con funzione propulsiva, processi di autocorrezione da parte dei responsabili per garantire sia il rispetto di target che l'ammissibilità di tutte le spese alla rendicontazione mediante:
 - Cabina di regia
 - Tavolo Tecnico Finanziario (TTF)
- intervento sul DUP (cfr. RGS circolare n. 29/2022) aggiornando la parte seconda - indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio inserendo i progetti PNRR finanziati e da finanziare nel programma triennale delle opere pubbliche e nel programma biennale dei servizi e forniture (incarichi di progettazione), e valutando la necessità di adeguare il programma del fabbisogno di personale individuando le risorse finanziarie e le strategie per il potenziamento delle risorse umane.
- Implementazione del sistema informativo:
 - contabile (codifica capitoli)
 - informativo interno (flussi informativi interni)
 - informativo esterno (flussi informativi esterni sito istituzionale)

al fine di consentire, da un lato, l'archiviazione informatica di tutti i dati e atti sull'avanzamento procedurale, finanziario e fisico degli interventi al fine di riversarli, poi, in REGIS e, dall'altro, di monitorare in corso d'opera il conseguimento degli obiettivi nei tempi programmati, adottando tempestivamente misure di autocorrezione in caso discostamenti.

- Integrazione di regolamenti e direttive in tema di controlli successivi di regolarità contabile e amministrativa in capo al Segretario comunale, al fine di consentire l'assolvimento tempestivo delle verifiche su tutti gli atti di gestione adottati dal comune in qualità di soggetto attuatore del PNRR, finalizzati a verificare tutti gli elementi indicati nella Circolare MEF 30 del 11/8/2022, attività, azioni e adempimenti che i soggetti coinvolti nell'attuazione dei progetti (Responsabili di Settore e RUP) dovranno porre in essere per la realizzazione dei controlli richiesti dalla normativa PNRR.

Ad ogni modo, il RPCT ha il compito di "guidare" l'attività dei responsabili affinché questi ultimi aggiornino la mappatura dei processi, l'individuazione dei rischi e del grado di esposizione al rischio, l'individuazione delle misure da implementare e verifichino se le misure previste e applicate abbiano dato luogo a criticità e, in tal caso, provvedano all'aggiornamento del grado di esposizione al rischio e delle relative misure.

02.03.02. Il contesto esterno – valutazione di impatto

Per quanto attiene "Il contesto esterno" si rinvia a quanto illustrato nella sotto-sezione 01.02 del PIAO e, con riferimento ai temi della legalità si rimanda allo stralcio della relazione DIA del secondo semestre 2022 che focalizzandosi sulla Puglia nota come il fenomeno criminoso sia parcellizzato e dinamico, con una costellazione di clan - ora alleati, ora avversari - che mirano all'acquisizione "di forme imprenditoriali sempre più complesse e strutturate". Scrivono sempre gli analisti: "Nella provincia di Brindisi, accanto alle storiche figure criminali di riferimento, si sta gradualmente affermando una 'nuova generazione', irrequieta e violenta, ritenuta responsabile di molteplici reati quali lo spaccio di stupefacenti, le rapine, i furti e i reati contro la persona". Dalle indagini emerge da un lato la mancanza di una regia operativa, dall'altro l'uso "disinvolto" di armi, anche da parte di giovani incensurati. I clan storici continuano a risentire dell'azione di contrasto da parte di forze dell'ordine e magistratura e, inoltre, "nell'ambito delle dinamiche interne alla locale criminalità mafiosa brindisina non si registrano fenomenologie delinquenziali in controtendenza rispetto al recente passato".

02.03.03. Il contesto interno – valutazione d’impatto

Il contesto interno è stato illustrato nella sotto-sezione 03.01 “Struttura organizzativa” del PIAO. Il Comune di San Vito dei Normanni, come si è visto, è un Ente articolato e complesso. Sul fronte della prevenzione della corruzione e trasparenza, occorre sottolineare come punto di forza che contribuisce alla strategia complessiva di prevenzione della corruzione l’educazione alla legalità a scuola e sul territorio

La Polizia Locale , elabora e gestisce, a volte, Itinerari ed interventi di Educazione alla Legalità nelle scuole, con gli obiettivi di:

- Promuovere tra gli adolescenti la cultura della legalità, il rispetto delle regole e la responsabilità verso sé stessi e come cittadini.
- Sviluppare la coscienza democratica, lo spirito di partecipazione e la responsabilità sociale nei ragazzi.
- Migliorare le relazioni tra ragazzi e tra ragazzi e insegnanti, cercando di prevenire e gestire fenomeni di bullismo, prevaricazioni, cyberbullismo, discriminazioni, ecc.
- Promuovere la fiducia dei ragazzi nelle Istituzioni preposte a governare, a diverso titolo e con diverse competenze, il tema della sicurezza e della legalità.
- Promuovere la conoscenza e l'utilizzo in sicurezza della rete internet e dei principali social network e stimolare un uso degli stessi in modo consapevole e critico.

Le attività di prevenzione nelle scuole spesso sono integrate con le attività che vengono realizzate sul territorio anche attraverso controlli mirati da parte della locale polizia.

02.03.04. Misure generali di prevenzione della corruzione

Misure generali e specifiche di prevenzione: i doveri di comportamento dei pubblici dipendenti

Il recente PNA 2022 reca un’approfondita disamina ricognitiva, sulla scorta dei precedenti PNA e dei loro aggiornamenti, alle” **misure generali di prevenzione,**” che si caratterizzano per la loro capacità di agire sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione in senso trasversale sull’intera Amministrazione, diversamente da quelle ”**specifiche**“ che incidono su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio e che, pertanto, vanno contestualizzate rispetto alla Amministrazione di riferimento. La prevenzione del rischio di corruzione nel Comune di San Vito dei Normanni, dunque, viene affidata all’individuazione e all’implementazione di misure:

- **generali**, le quali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e incidono a livello complessivo sulla prevenzione della corruzione;
- **specifiche**, le quali agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio.

In particolare, le misure di carattere **generale** sono: la trasparenza, l'informatizzazione dell'attività, il monitoraggio dei tempi procedurali, il sistema dei controlli interni, la formazione sui temi dell'etica, della legalità, della prevenzione della corruzione e lotta al riciclaggio e il rispetto del codice di comportamento, la rotazione del personale addetto alle aree a rischio, i patti di integrità e protocolli di legalità, la disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti, l'inconferibilità e l'incompatibilità per l'attribuzione di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice, l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. divieto di pantouflage), la formazione di commissioni e le assegnazione agli uffici, la standardizzazione delle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture, la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (whistleblower), l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, le azioni di sensibilizzazione della società civile, gli obblighi in materia di conflitto di interesse con riguardo ai contratti pubblici. Tali misure di carattere generale, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio, hanno un'applicazione generalizzata in tutti i processi ed attività dell'Ente.

Le misure **specifiche**, per converso, sono estremamente eterogenee e diversificate anche con riferimento alla medesima categoria di rischio.

Pertanto, in sede di aggiornamento del presente Piano viene riconfermata, in simmetria metodologica con il precedente PNA, la ricognizione generale, in quanto ritenuta utile ed opportuna, secondo la valutazione dell'ANAC, delle misure indicate circa l'imparzialità soggettiva dei funzionari e dei dipendenti pubblici, dando atto che per alcune misure generali, oltre alla descrizione ed al riferimento normativo, si forniscono nuove indicazioni per la loro attuazione nell'Ente (in linea con i contenuti del richiamato PNA), come disposto per la rotazione straordinaria e per le misure alternative alla rotazione ordinaria suggerite dal PNA, mentre per le misure specifiche si rinvia a quelle declinate partitamente nella Tabella delle Misure Generali e Specifiche, laddove per il conflitto d'interesse viene effettuata una disamina più specifica e particolare dell'esito dell'analisi operata sul contesto esterno.

A ciascun dirigente spetta oltre alla promozione ed alla conoscenza del Codice di

Comportamento nella struttura assegnata, favorire la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza nonché fornire assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo. Spetta sempre ai Dirigenti, con il coinvolgimento degli U.P.D., la vigilanza costante sull'attuazione delle misure previste dal Codice; la valutazione individuale dei dipendenti, in coerenza con gli esiti dell'attività di vigilanza da parte dei Responsabili, deve tenere conto di eventuali violazioni emerse.

L'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione del Codice di comportamento avviene invece in occasione del monitoraggio sul documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione; ogni anno, l'U.P.D. informa il RPCT sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

Compiti Operativi e Obblighi Informativi Dei Dirigenti-Referenti

I dirigenti, ai sensi dell'art. 16, comma 1 lettere l-bis), l-ter), l-quater), D.lgs. 165/2001, per l'area

di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- vigilano sulla tempestiva e idonea attuazione/applicazione/rispetto del codice di comportamento da parte del personale dipendente, assicurandone la conoscenza, diffusione e l'osservanza, nonché, vigilano sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nella struttura a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- svolgono attività informativa nei confronti dell'Autorità Giudiziaria;

- intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito;
- In materia di trasparenza, svolgono compiti volti ad assicurare il rispetto dei tempi di pubblicazione dei dati e il miglioramento dei flussi informativi all'interno della propria struttura.
- partecipano al processo di gestione del rischio.

Altri obblighi in capo ai dirigenti

Sono responsabili dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella presente Sottosezione e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, promuovendo un'adeguata cultura contro la corruzione all'interno dell'Area/Settore/Unità di propria competenza, guidando e sostenendo il personale affinché contribuisca all'efficacia del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, incoraggiando l'utilizzo di procedure di segnalazione di atti di corruzione presunti e certi, assicurandosi che nessun dipendente subisca ritorsioni, discriminazioni o provvedimenti disciplinari per le segnalazioni fatte in buona fede.

I dirigenti assicurano che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, comprese le politiche e gli obiettivi, sia stabilito, attuato, mantenuto e riesaminato, al fine di affrontare adeguatamente i rischi di corruzione dell'organizzazione e di saper riconoscere e segnalare prontamente attività sospette di riciclaggio nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività (in relazione ai procedimenti del d.lgs. 231/2007). A tal fine i dirigenti partecipano alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi, individuando in autovalutazione le criticità nelle varie fasi dei processi, proponendo al RPCT proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2022 così come aggiornato con Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma.

I dipendenti dell'Amministrazione Comunale

I dipendenti dell'Amministrazione Comunale:

- partecipano al processo di gestione del rischio;

- osservano le misure contenute nella presente Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ai sensi dell'art. 1, comma 14, Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art 8, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. La violazione da parte dei dipendenti dell'Amministrazione delle misure di prevenzione previste dalla presente Sottosezione, costituisce illecito disciplinare;
- prestano la loro collaborazione al RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano, ai sensi dell'art 8, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, al proprio dirigente o al RPCT, eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, con le modalità di cui al paragrafo (*infra*) "**Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)**";
- segnalano ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale (art. 6-bis, Legge 7 agosto 1990, n. 241, artt. 6 e 7, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, artt. 5 e 6 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Padova; art. 42 del D.lgs. n. 50/2016).

Applicazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico (Dlgs. n. 39/2013)

L'art. 17 del Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", dispone che gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del decreto e i relativi contratti sono nulli e, all'art. 18, si prevede che i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza.

In applicazione del Dlgs. n. 39/2013, dunque, prima di attribuire qualsiasi incarico (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali, incarichi di amministratore di enti pubblici o enti privati in controllo pubblico, oppure di enti di diritto privato regolati o finanziati) si acquisiscono dagli interessati le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà di assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità.

Il RPCT, al quale, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 39/2013, spetta la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità, provvede all'accertamento delle dichiarazioni rese dal soggetto a cui dovrà essere conferito l'incarico, qualora vi sia specifica richiesta, accompagnata da idonea documentazione, effettuata dal Settore

interessato a che venga effettuato il controllo, nonché alla contestazione all'interessato dell'esistenza o dell'insorgere delle situazioni di inconferibilità o di incompatibilità.

Le dichiarazioni sono verificate anche rispetto alla presenza di eventuali condanne, anche con sentenze non passate in giudicato, e ad eventuali incarichi precedenti ricoperti che possano determinare l'inconferibilità o incompatibilità di incarichi (richiesta certificati del Casellario Giudiziale e dei Carichi penali pendenti, visure Registro imprese e Anagrafe degli amministratori locali e regionali). Inoltre, come previsto dal Dlgs. 39/2013, gli interessati rendono nel corso dell'incarico le dichiarazioni annuali di assenza di cause di incompatibilità. Tutte le dichiarazioni sono poi trasmesse al RPCT e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti misure sia generali che specifiche riferite all'applicazione del D. Lgs 39/2013. Le misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi sono anche misura generale attenzionata di tanto in tanto attraverso l'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa, mediante specifici focus.

L'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che svolge, dunque, nell'amministrazione un ruolo essenziale per l'attuazione della disciplina. Si ricorda, infatti, che gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle **incompatibilità e inconferibilità** sono:

- gli incarichi dirigenziali interni ed esterni,
- gli incarichi amministrativi di vertice,
- di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico,
- le cariche in enti privati regolati o finanziati,
- i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 33/2013.

Viene previsto l'obbligo di acquisire le dichiarazioni d'inconferibilità/incompatibilità concernenti i dipendenti cui è stata conferita la posizione organizzativa o la posizione di alta specializzazione, che dovranno annualmente essere pubblicate in Sezione Amministrazione Trasparente.

Adempimenti in materia di conflitto d'interessi e Pantouflage.

Il Pantouflage, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 che, modificando l'art. 53 del d.lgs. 165/2001, ha disposto, al comma 16-ter, il

divieto per i dipendenti (che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni) di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La *ratio* del divieto è proprio quella di garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare di scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023, fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione, attraverso:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *Pantouflage*, che viene confermato nel presente PTCT la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *Pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Tutte le dichiarazioni sostitutive sono conservate agli atti a cura dei Dirigenti nel rispetto della normativa sulla privacy.

Il Dirigente competente dovrà disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento delle imprese nei cui confronti emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione di incompatibilità.

Inoltre nei provvedimenti di aggiudicazione definitiva per affidamento di lavori, servizi, forniture è necessario dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Nei casi di attività contrattuale o altre attività come il conferimento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione che prevedono la costituzione di Commissioni per la scelta del contraente o dell'incaricato, ai sensi art. 35 bis del Dlgs n. 165/2001, i componenti dovranno dichiarare l'insussistenza di precedenti penali. Per i componenti esterni sono

previste le verifiche dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda i provvedimenti amministrativi (concessione, autorizzazione, erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e Enti pubblici e privati), è necessario, nello stesso provvedimento, dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Si rammenta, infine, che il Consiglio di Stato, Sezione V, nella recente pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411, ha stabilito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, espressamente richiamato all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Con la richiamata sentenza i magistrati amministrativi hanno, inoltre, affermato che spettano all'ANAC i previsti poteri sanzionatori, essendo configurabile il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità stessa.

All'interno del PNA 2022 l'A.N.AC. ha comunque precisato che, sul tema del pantouflage, verranno diffuse (non si sa con quali tempistiche) linee guida "e/o atti che l'Autorità intenderà adottare" aventi ad oggetto tutti quegli aspetti sostanziali e procedurali della disciplina, che non siano strettamente connessi alla definizione delle misure di prevenzione dei connessi rischi corruttivi.

Incarichi extraistituzionali

In ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione della disciplina per lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001.

Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione.

Il tema del conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale sia negli approfondimenti, richiamati anche nel PNA 2019.

L'Ente ha adottato con DGC n. 65 del 30/05/2008 il Regolamento comunale in materia, ai sensi dell'art. 53, co. 3-bis e del d.lgs. n. 165/2001, successivamente modificato con Del GM n. 18 del 07/02/2013. I controlli e le verifiche infrannuali sull'osservanza della

disciplina di che trattasi saranno effettuati dai Responsabili per i dipendenti di loro riferimento, che segnaleranno tempestivamente in corso d'anno le anomalie accertate all'RPCT, al Responsabile del Servizio Personale, e all'UPD per i conseguenti provvedimenti di competenza.

Inoltre, sarà cura dei Responsabili valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una blacklist di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

Meccanismi di formazione delle decisioni e altre misure generali di prevenzione della corruzione

Si riportano di seguito le misure di prevenzione adottate da tutte le strutture dell'Ente in materia di meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni.

a) Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si redigono i provvedimenti in modo semplice e comprensibile e si rispetta il divieto di aggravio del procedimento.

b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riferimento agli atti in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa, si motiva adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampia la sfera della discrezionalità.

c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano titolo o interesse di partecipare e accedere alle attività secondo quanto consentito dalla legge, gli atti dell'Ente si riportano, per quanto possibile, ad uno stile comune.

d) Nella formazione delle decisioni, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente, intervengono di norma due soggetti (ad esempio per l'apposizione del "visto di congruità" su atti e provvedimenti amministrativi in caso di delega di funzioni).

e) Ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come aggiunto dall'art. 1 Legge n. 190/2012, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale si astengono in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Ulteriori azioni volte alla prevenzione della corruzione:

a) Per lo svolgimento dell'istruttoria e l'adozione di atti interprocedimentali e di provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi ad istanza di parte è obbligatorio

il rigoroso rispetto dell'ordine cronologico tracciato dal sistema informatico di protocollazione.

b) Per ciascuna tipologia di procedimento amministrativo è obbligatorio pubblicare, nella sezione "Amministrazione Trasparente" le informazioni prescritte dall'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 utilizzando la scheda di cui all'allegato modello, nella quale saranno previsti appositi link di collegamento ai relativi moduli delle istanze e degli allegati previsti da norme legislative regolamentari.

c) Nei provvedimenti con cui sono designati i componenti delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi ovvero per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere; nonché nei provvedimenti di assegnazione di personale, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati deve darsi atto espressamente che gli interessati hanno presentato apposite autodichiarazioni con cui hanno attestato, a norma degli articoli 46 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, di non avere subito condanne anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (ex art. 35-bis del d.lgs. n.165/2001).

I responsabili dei relativi procedimenti di nomina o di assegnazione hanno l'obbligo di accertare d'ufficio, tempestivamente, la veridicità di tutte le predette autodichiarazioni, attraverso la consultazione del casellario giudiziale.

d) Nei provvedimenti di attribuzione di incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di ente pubblico, dirigenziali sia interni che esterni comunque denominati, di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico deve darsi atto espressamente che gli interessati hanno presentato apposite autodichiarazioni con cui hanno attestato, a norma degli articoli 46 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, di non avere subito condanne anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (ex art. 3 del d.lgs. n.39/2013).

I titolari di incarichi politici, anche se non di carattere elettivo, nonché titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, comunicano al RPCT, ai fini della loro pubblicazione nella

sezione "Amministrazione trasparente", i documenti e i dati di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. 33/2013; (ex art. 14, commi 1 e 1-bis, d.lgs. 33/2013).

Il RPCT ha l'obbligo di accertare d'ufficio, tempestivamente, la veridicità di tutte le predette autodichiarazioni, attraverso la consultazione del casellario giudiziale.

e) Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. (ex art. 14, c. 1-quater, d.lgs. 33/2013).

I responsabili di PO (ivi compresi i titolari di incarico di cui all'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, i soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico, i funzionari responsabili di posizione organizzativa), prima di assumere le loro funzioni, hanno l'obbligo (ex art. 13, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013):

- di comunicare al RPCT, ai fini della loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", i documenti e i dati di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. 33/2013; (ex art. 14, c. 1-bis, d.lgs.33/2013);
- di comunicare al RPCT, ai fini della loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanzia pubblica (ex art. 14, c. 1-ter, d.lgs.33/2013);
- di comunicare all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interesse con la funzione pubblica che svolgono;
- di dichiarare se hanno parenti o affini entro il secondo grado civile, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio;
- di fornire le informazioni sulla loro situazione patrimoniale e le loro dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'IRPEF previste dalla legge.

f) Agli Istruttori Direttivi cat. D a cui sono affidate deleghe ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, nonché nei casi di cui all'art. 4-bis, comma 2, del d.lgs. 78/2015 si applicano gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013; Gli altri Istruttori Direttivi hanno l'obbligo di pubblicare soltanto il curriculum vitae (ex art. 14, c.

1-quinquies, d.lgs.33/2013);

g) I dipendenti, nel rispetto della vigente disciplina del diritto di associazione, hanno l'obbligo:

- di comunicare tempestivamente al dirigente o al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio; tale comunicazione è esclusa per l'adesione a partiti o movimenti politici o a sindacati (ex art. 5 D.P.R. n.62/2013);
- di informare per iscritto, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, il proprio dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - se in prima persona, o i suoi parenti o affini entro il secondo grado civile, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate (ex art. 6 D.P.R. n.62/2013).

h) In tutti i contratti - individuali di lavoro a qualsiasi titolo anche a tempo determinato, di incarichi esterni a qualunque titolo di natura professionale o di consulenza o di collaborazione, di affidamento di lavori ovvero di fornitura di beni o servizi - da stipularsi in nome e per conto e nell'interesse di questo Ente, qualsiasi contraente dovrà dichiarare:

- di non trovarsi in alcuna delle fattispecie previste dalla legge ostative a contrarre con le pubbliche amministrazioni;
- di essere consapevole del dovere di rispettare, per quanto di competenza, il Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. 16.04.2013, n. 62, a pena di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivante dallo stesso Codice, e il Codice di comportamento integrativo aziendale approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.1 del 14/01/2014, il Piano di Prevenzione della Corruzione.

i) Nei provvedimenti attinenti alla elezione o alla nomina o alla convalida di titolari di incarichi politici, anche presso enti od organismi esterni all'ente, ovvero all'affidamento di incarichi di segretario generale e di dirigente, deve darsi atto espressamente che gli interessati hanno presentato apposite autodichiarazioni con cui hanno attestato, a norma

degli articoli 46, 47 e 76 del d.P.R. n. 445/2000, di non avere subito condanne anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale e che non sussistono cause di inconferibilità e/o di incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013.

I responsabili dei relativi procedimenti di nomina o di assegnazione hanno l'obbligo di accertare d'ufficio, tempestivamente, la veridicità di tutte le predette autodichiarazioni.

j) Gli atti e provvedimenti amministrativi, con particolare riferimento agli atti il cui contenuto è definibile secondo un ampio margine di discrezionalità politica o tecnico-amministrativa ovvero determinanti effetti negativi nella sfera giuridica dei destinatari, devono riportare una motivazione compiuta e adeguata seguendo una consequenzialità logico-razionale nel descrivere i presupposti di fatto e di diritto che ne sono a fondamento e nel definire la parte dispositiva; e sono redatti con linguaggio semplice e comprensibile da parte anche dei destinatari, evitando di aggravare il procedimento come stabilito dalle disposizioni di legge e di regolamento.

k) Nelle fasi di istruttoria e di redazione dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi, per la definizione del cui contenuto sussiste un ampio margine di discrezionalità tecnico-amministrativa, si rende opportuno fare intervenire, di norma, più soggetti e/o, ove sia possibile, attuare la rotazione di personale, tenuto conto delle risorse umane disponibili nella struttura e delle rispettive competenze e professionalità.

l) Tutti i dipendenti, compresi i responsabili, hanno l'obbligo di astenersi dallo svolgere ogni e qualsiasi attività in tutte le fasi del procedimento amministrativo per il quale sussiste nei loro confronti una fattispecie di conflitto di interesse, anche potenziale, e devono darne tempestiva comunicazione al Dirigente della struttura in cui sono incardinati e al Responsabile della prevenzione; mentre i Dirigenti ne danno comunicazione al Segretario Generale.

Al fine di prevenire ipotesi di conflitto di interessi, i soggetti a cui si intende affidare o assegnare gli incarichi di seguito indicati hanno l'obbligo di presentare apposita dichiarazione sostitutiva conforme alla rispettiva disposizione normativa vigente:

NORMA DI RIFERIMENTO	FATTISPECIE
art. 6, c. 2, dPR 62/2013	assegnazione ad un ufficio di personale dirigente
art. 6, c. 2, dPR 62/2013	assegnazione ad un ufficio di personale non dirigente
art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico di amministratore di ente pubblico
art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico amministrativo di vertice

art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico dirigenziale interno
art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico dirigenziale esterno
art. 42 d.lgs. 50/2016 art. 7 d.P.R. 62/2013	affidamento incarichi relativi ad adempimenti afferenti procedure di gara e/o a contratti
art. 77 d.lgs.50/2016	affidamento incarico quale componente/segretario di commissione di gara da espletarsi con il metodo dell'offerta più vantaggiosa
art. 53, c. 1, d.lgs. 165/2001	affidamento direzione struttura gestione personale

m) Negli atti e provvedimenti da comunicare o notificare ai destinatari devono essere indicati i seguenti dati ed informazioni:

- il settore o la struttura apicale di cui fa parte l'ufficio competente;
- il responsabile del settore o della struttura apicale;
- l'ufficio competente per l'adozione del provvedimento conclusivo del provvedimento amministrativo;
- il responsabile del procedimento amministrativo;
- il numero telefonico e la mail ordinaria e/o la p.e.c. per eventuali contatti o richiesta di informazioni o comunicazioni formali;
- (per i procedimenti da svolgere ad istanza di parte) il termine di conclusione del procedimento previsto dalla norma di legge o di regolamento, nonché gli eventuali giorni di ritardo con cui è stato adottato il provvedimento finale rispetto al predetto termine;
- (per gli atti da notificare) il termine e l'autorità amministrativa o giurisdizionale cui è possibile proporre ricorso avverso gli stessi atti.

n) Negli atti con cui si concedono sussidi, agevolazioni, sovvenzioni e contributi di qualsiasi genere si deve dare atto che la concessione è conforme ai criteri previsti dall'apposito regolamento comunale approvato ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990 (indicando gli estremi della deliberazione consiliare di approvazione);

o) Particolari misure relativamente all'attività contrattuale per gli affidamenti di lavori, forniture e servizi ed di incarichi professionali e di collaborazione a qualsiasi titolo:

- privilegiare gli acquisti dalle centrali di committenza;
- verificare con attenzione il rapporto tra caratteristiche tecniche e congruità dei prezzi per forniture di beni e servizi effettuate al di fuori del mercato elettronico;
- utilizzare gli schemi dei bandi e delle lettere di invito predisposti dall'ANAC per

specifiche gare di appalto;

- provvedere a creare gli elenchi dei fornitori per l'affidamento di lavori, forniture e servizi con procedura diretta ovvero negoziata, da espletare secondo il principio della rotazione ed a norma delle disposizioni di legge e del regolamento comunale per le spese in economia;
- determinare preventivamente all'indizione della gara i requisiti soggettivi ed oggettivi per l'ammissione alla gara ed i criteri di valutazione delle offerte, in particolare nella gare da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, affinché si assicuri un confronto concorrenziale regolare, trasparente ed imparziale;
- definire chiari, completi e corretti elenchi prezzi e computi metrico-estimativi, capitolati d'oneri e capitolati speciali di appalto, specifici a seconda delle diverse tipologie di forniture sia nell'ambito di lavori sia di beni e servizi;
- utilizzare la piattaforma telematica in uso presso l'Ente Comunale per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture dandone contezza sempre nella Sezione Amministrazione Trasparente;
- vigilare sull'esatta esecuzione dei contratti di affidamento di lavori, forniture e servizi e attestarne la regolare esecuzione ai fini della liquidazione della relativa spesa.

p) Predisporre un protocollo di legalità cui chiedere l'adesione di soggetti pubblici e privati, ordini e associazioni rappresentativi di professionisti e operatori commerciali.

q) Rilevare i tempi di pagamento dei debiti dell'ente per i quali disposizioni di legge o di regolamento ne determinano i termini.

r) Implementare la dematerializzazione dell'attività amministrativa al fine di assicurarne la tracciabilità e la trasparenza e ridurre il maneggio di contanti e valori utilizzando integralmente i sistemi di pagamento telematici (PagoPa,...).

s) Effettuare il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticoruttive mediante sistemi informatici che consentano la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento che coinvolga tutto il personale razionalizzando e implementando il controllo di gestione.

t) Completare la mappatura dei processi integrata con i sistemi di gestione interna che consenta all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo. Tale risultato deve essere raggiunto in sede di attribuzione delle

specifiche responsabilità partendo almeno da una breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha), le attività che lo compongono e le responsabilità complessiva del processo e soggetti che svolgono le attività del processo.

u) Prevedere la partecipazione attiva di tutti i responsabili non solo nell'attività di predisposizione del PTPC ma soprattutto nell'adottare misure specifiche, quale per esempio la rotazione del personale, che devono essere attuate all'interno del singolo settore dal responsabile competente, valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative e fornire i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure.

v) Orientare qualsiasi misura di promozione economica o progressione di carriera all'efficace attuazione delle misure anticorruptive da parte degli Organismi deputati alla Delegazione Trattante, dei Responsabili di PO e del personale ad esempio, adottando misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati già nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di **selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma, snellimento delle procedure.**

z) Creare i presupposti per dare luogo alla rotazione mediante la definizione di una macrostruttura riducendo ancora, se possibile, le Aree/Settori in modo da avere una presenza all'interno di ciascuna di esse di un numero di dipendenti non inferiore alla dieci unità oltre a prevedere una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi che possa contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. Si tratta, complessivamente, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione. Privilegiare una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.

w) Laddove non fosse possibile adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di

corruzione dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, mediante meccanismi di condivisione delle fasi procedurali in modo tale che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria ovvero adottando misure di rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di casualità.

x) Introdurre la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale.

X1) Programmare, per quanto riguarda i Responsabili di Area/PO con funzioni dirigenziali, la rotazione ordinaria nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi di Posizione e nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto una serie di divieti ai dipendenti nello svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati.

In particolare, le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, e l'articolo 3 del d.lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa legge 190/20126.

Il citato articolo 35-bis stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive di P.O o come capi Servizio, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;

c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.

Patti di integrità

A norma dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, le stazioni appaltanti possono predisporre e utilizzare i patti di integrità, da far sottoscrivere agli operatori economici partecipanti alla gara e prevedendo specifiche clausole secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In particolare, i patti di integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione e presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - sia sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

Data la natura facoltativa dei patti di integrità, prevista dalla stessa norma precedentemente richiamata, pur riconoscendo la loro assoluta validità nell'ambito degli appalti, ogni Amministrazione ha facoltà di inserirli o meno all'interno del proprio PTPCT, anche in ragione della complessità organizzativa e della natura, tipologia e importo degli affidamenti fatti.

A tale riguardo, in data 08/06/2023, il Comune di San Vito dei Normanni ha sottoscritto, con la Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo di Brindisi, il "*PROTOCOLLO PER LA TUTELA DELLA LEGALITA' NEL SETTORE DEGLI APPALTI PUBBLICI*" con cui si impegna, relativamente agli appalti di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a € 250.000,00 ovvero ai subappalti e/o subcontratti concernenti la realizzazione di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a € 150.000,00 alle prestazioni di servizi e

forniture pubbliche del valore pari o superiore a € 150.000,00 (tutte somme al netto di I.V.A), prima di procedere alla stipula del contratto d'appalto, ovvero all'autorizzazione ai subappalti e/o subcontratti, ad acquisire tramite la Banca dati Nazionale Antimafia (BDNA) dalla Prefettura UTG competente, le informazioni antimafia di cui all'art. 91 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, sul conto delle imprese interessate. si impegna a:

- richiamare nei bandi di gara l'obbligo, per le imprese esecutrici a vario titolo di lavori, servizi e forniture, della osservanza rigorosa delle disposizioni in materia di collocamento, igiene e sicurezza sul lavoro, anche con riguardo alla nomina del responsabile della sicurezza, di tutela dei lavoratori in materia contrattuale e sindacale, specificando che le spese per la sicurezza non sono soggette a ribasso d'asta, ponendo a carico dell'impresa aggiudicataria gli oneri finanziari per la vigilanza dei cantieri e procedendo, in caso di grave e reiterato inadempimento, alla risoluzione contrattuale e/o revoca dell' autorizzazione al subappalto;
- riportare, nei bandi, o comunque negli atti di gara, specifiche clausole concordate con la Prefettura medesima, che dovranno essere espressamente accettate e sottoscritte dalle imprese interessate in sede di stipula del contratto o subcontratto;
- richiedere la comunicazione antimafia ai sensi dell'art.87, d.lgs. 159/2011 anche con riguardo ai contratti per cui il protocollo stesso non prevede obbligo di acquisizione delle informazioni antimafia (affidamenti inferiori alle soglie indicate all' art.1);
- porre in essere tutti gli strumenti regolamentari e normativi, finalizzati a ridurre al minimo la discrezionalità dei pubblici funzionari nella valutazione delle offerte a seguito di appalti, concessioni e selezioni del contraente in genere, anche premiando eventuali certificazioni di qualità che attestino la responsabilità sociale e la “legalità” del potenziale operatore economico che si candida a contrarre, sul presupposto che tali misure siano ascrivibili a misure di antimafia sociale, oltre che preventive nello specifico settore dei contratti pubblici;
- predisporre, in occasione di ciascuna delle gare indette per la realizzazione di appalto contemplati dal Protocollo, nella parte relativa alle dichiarazioni sostitutive legate al disciplinare di gara, specifiche dichiarazioni da rendere da parte del concorrente, che impegnano il concorrente stesso a:
 - *denunciare immediatamente alle Forze di Polizia o all'Autorità Giudiziaria ogni illecita richiesta di denaro, prestazione o altra utilità ovvero offerta di protezione nei confronti dell'imprenditore, degli eventuali componenti la compagine sociale o dei rispettivi familiari, quali ad esempio ogni richiesta di tangenti, pressioni per*

indirizzare l'assunzione di personale o l'affidamento di lavorazioni, forniture o servizi a determinate imprese, danneggiamenti, furti di beni personali o di cantiere, oltre ad ogni fatto penalmente rilevante.

- *segnalare, immediatamente, alla Prefettura competente l'avvenuta formalizzazione della suddetta denuncia e ciò al fine di consentire eventuali e doverose iniziative di competenza.*
- *avvalersi della clausola risolutiva espressa, di cui all'art. 1456 codice civile, ogni qualvolta, in virtù dell'art. 321 del codice penale, nei confronti dell'imprenditore o dei componenti la compagine sociale, o dei dirigenti dell'impresa, sia stata disposta misura cautelare o sia intervenuto rinvio a giudizio per taluno dei delitti di cui agli artt. 317 (concussione), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio), 319 bis (ipotesi aggravate di corruzione per atti contrari ai doveri d'uffici), 319 ter (corruzione in atti giudiziari), 319 quater (induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio), 322 (istigazione alla corruzione), 322 bis (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346 bis (traffico di influenze illecite), 353 (turbata libertà degli incanti) e 353 bis (turbata libertà di scelta del contraente) del codice penale.*

Quanto sopra, indipendentemente dal valore dei contratti, anche nei casi di affidamenti e sub-affidamenti di forniture e servizi inerenti le attività ritenute particolarmente a rischio di infiltrazione mafiosa, ai sensi dell'art. 1, comma 53 e 54, della legge 6 settembre 2012, n. 190.

Formazione del personale dipendente

La formazione del personale ha da sempre rappresentato una delle principali misure di

prevenzione indicate dai PNA e suoi Aggiornamenti.

Vista la sua importanza, l'incremento della formazione, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono "Obiettivo di valenza strategica di Valore Pubblico" all'interno dell'Amministrazione Comunale.

Il PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023, in continuità con i PNA e gli Aggiornamenti che lo hanno preceduto, suggerisce agli enti di strutturare la formazione in due ambiti:

a) uno **generale**, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;

b) uno **specifico** e differenziato e più selettivo mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Sarebbe auspicabile, pertanto, che la formazione sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

In tal senso, per l'anno 2024 la formazione da erogare al personale dipendente in materia di anticorruzione e trasparenza, che sarà riservata esclusivamente all'RPCT, verrà articolata su due livelli differenziati, uno generale e uno specifico in relazione al profilo dei dipendenti.

Nello specifico, stante le molteplici novità normative introdotte, tra tutte corre l'obbligo di menzionare il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. n. 36/2023), che impongono un maggiore impegno nel campo dell'aggiornamento e qualificazione del personale dell'Ente per dotarlo delle competenze e delle conoscenze necessarie alla loro corretta applicazione, con specifico rituardo all'art. 19 c.5 del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici, di assicurare la necessaria, continua qualificazione e riqualificazione del personale tenendo conto delle specifiche attività svolte, il comune di San Vito dei Normanni, con Determinazione n.1192 del 22/12/2023 ha conferito incarico alla società Myo S.p.A. – EDK per l'erogazione al personale dell'Ente della necessaria formazione continua per l'adeguamento delle procedure alla normativa vigente con particolare riguardo alla novazione normativa intervenuta e che sarà introdotta nel corso dell'anno 2024.

L'attività di formazione più in generale è illustrata nella sotto-sezione 03.03.03 "Piani

formativi” del PIAO, a cui si rimanda. Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti anche misure specifiche riferite alla formazione.

Rotazione straordinaria

L’art. 16, comma 1, lett. l-quater) del Dlgs. 165/2001 dispone che i Dirigenti degli uffici dirigenziali generali “provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”. È importante chiarire che detta misura di prevenzione non si associa in alcun modo alla rotazione “ordinaria”.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’Amministrazione.

Fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario individuare alcune indicazioni operative e procedurali per consentirne la migliore applicazione:

L’ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine:

al Personale cui si applica la rotazione straordinaria per condotte di tipo corruttivo:

- tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l’amministrazione: dipendenti e Dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato compresi gli incarichi amministrativi di vertice.

A differenza del “trasferimento a seguito di rinvio a giudizio” disciplinato dall’art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001, nel caso della “rotazione straordinaria” il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l’applicazione dell’istituto ma genericamente rinvia a “condotte di tipo corruttivo”.

Tali condotte non devono essere riferite esclusivamente all’ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva ma è applicabile anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione (Delibera ANAC n. 215 del 26.03.2019).

ai reati per i quali è obbligatoria la rotazione straordinaria:

in coerenza con le Linee Guida ANAC l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" è adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera I-quater, del Dlgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del Codice Penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A.

Il presupposto per la rotazione consiste nell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

L'espressione "avvio del procedimento" non è chiara in quanto non coincide con alcuna fase specifica del rito penale, come regolato dal relativo codice.

Tuttavia, considerato che la parola "procedimento" nel Codice Penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di "processo", perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale, l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater del Dlgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.", in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale (cfr.Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019).

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

Obblighi dei dipendenti e dell'Amministrazione:

I dipendenti e i Dirigenti interessati da procedimenti penali, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti nei loro confronti (segnalazione da inviare entro massimo 7 giorni lavorativi dal verificarsi del presupposto al Dirigente di riferimento e per conoscenza all'RPTC).

Il Dirigente e/o il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che riceve la comunicazione di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva nei confronti del dipendente o del Dirigente o che ne viene comunque a conoscenza, informa immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione straordinaria richiederà da parte del Comune di San Vito dei Normanni l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

La rotazione straordinaria – Efficacia:

considerata la natura cautelare del provvedimento, decorsi due anni dallo stesso in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

La rotazione straordinaria per il R.P.C.T.:

nei casi “di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva” - previsti dall'art.16, comma. 1, lettera l-quater, del Dlgs. 165/2001 - fase che risponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva, il Comune di San Vito dei Normanni valuterà con provvedimento motivato se revocare l'incarico di RPCT.

Il rinvio a giudizio:

In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla Legge n. 97/2001.

La misura verrà adottata dal Segretario generale se riguardante i Responsabili di Settore, dai Responsabili se riguardante il personale assegnato e dal Sindaco per le altre figure di vertice.

Non sono state programmate ulteriori misure generali, anche tenendo conto del trend storico, in quanto non si sono verificate situazioni per le quali è stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria.

La rotazione del personale dipendente

La rotazione del personale “è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione

amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.”

Già dal primo PNA, nel 2013, l’Autorità ha previsto che ciascuna amministrazione indichi come e in che misura intende fare ricorso alla rotazione ordinaria anche eventualmente rinviando ad ulteriori e successivi atti organizzativi che disciplinano in dettaglio la sua attuazione.

Con il PNA 2019 si è poi dedicato uno specifico approfondimento della materia nell’Allegato 2 che per completezza argomentativa si disamina, sinteticamente, come di seguito meglio precisato.

Rispetto ai vincoli posti all’attuazione della rotazione, l’Allegato 2 al PNA 2019 distingue fra:

- vincoli di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati (ad esempio, i diritti sindacali, il permesso di assistere un familiare con disabilità, il congedo parentale);
- vincoli di natura oggettiva, che si riconducono alla c.d. infungibilità, derivante dall’appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui svolgimento è direttamente correlato al possesso di un’abilitazione professionale e all’iscrizione al relativo albo, quali ad esempio gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri.

Con riferimento alla misura della rotazione, il richiamato allegato, ribadisce, inoltre, il fatto che detta misura venga considerata in una logica di **necessaria complementarietà** con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo, come ad esempio all’interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, anche per criticità connesse alla scarsità di risorse umane, vanno previste da parte delle PP. AA. misure alternative, quali ad esempio:

- *modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;*
- *meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate. Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l’unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria;*

- *articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.* Pertanto, si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Rispetto alla programmazione della misura della rotazione ordinaria, si riportano di seguito i criteri suggeriti dall' ANAC da prendere in considerazione da parte dell'Amministrazione:

- ✓ Criteri della rotazione e informativa sindacale: previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte (pur non comportando ciò l'apertura di una fase di negoziazione in materia), le amministrazioni devono individuare i criteri della rotazione, quali ad esempio:
 - individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;
 - fissazione della periodicità della rotazione;
 - caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.
- ✓ Programmazione pluriennale della rotazione: programmazione su base pluriennale della rotazione "ordinaria", tenendo in considerazione sia i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti che, successivamente, l'individuazione delle aree a rischio corruzione e, al loro interno, degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi.
- ✓ Gradualità della rotazione: gradualità nell'applicazione della misura, al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria: con specifico riferimento al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.
- ✓ Monitoraggio e verifica: è necessario indicare in maniera specifica le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione

previste e il loro coordinamento con le misure di formazione.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali e di responsabilità, è opportuno che la rotazione ordinaria venga programmata e sia prevista nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi.

In tal senso ad esempio, con riferimento agli incarichi di ex Posizione Organizzativa, ora EQ, , con DGC n. 142 del 26 ottobre 2023 si è proceduto ad approvare il regolamento per il conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di Elevate qualificazioni e, peraltro tale processo potrà essere ripreso anche nel corso del corente anno, se ritenuto necessario per individuare candidature a ricoprire tali ruoli nonché prevedere la non rinnovabilità dello stesso incarico o periodi di raffreddamento pari a due o più anni. Come pure non va esclusa una rotazione complessiva del personale di cat C e D non EQ che risulti permanere nello stesso Ufficio da oltre cinque anni .

Le indicazioni contenute nel presente paragrafo sono sia nuove, in quanto frutto di una riflessione attenta alla luce della novella legislativa che ha introdotto il PIAO, sia elaborate in una logica di continuità rispetto a quanto previsto nel PNA 2019.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)

Il whistleblower è colui il quale, testimone di una condotta illecita sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalare detta condotta a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente potenziali atti di ritorsione a causa della segnalazione, il whistleblower svolge un fondamentale ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli, ai soggetti deputati ad intervenire: è del tutto evidente il ruolo essenziale che può svolgere il whistleblower nel portare alla luce casi di illegalità e di irregolarità e nel prevenire delle situazioni illecite che possono avere gravi conseguenze per la collettività e per l'interesse pubblico. Per tale ragione il whistleblowing viene considerato uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione.

Con deliberazione n. 469 del 6/6/2021, in attuazione della Legge n. 171/2020 che ha rafforzato le tutele del segnalante prevedendo un doppio binario di tutela a livello nazionale e a livello interno alla PA del segnalante, l'ANAC ha dettato Linee Guida per

disciplinare l'istituto del Whistleblowing, specie sotto il profilo della definizione procedimentale. Per la descrizione della procedura di whistleblowing si effettua rinvio a quanto di recente disciplinato dall'ANAC con la suddetta deliberazione n. 469 del 9/6/2021 e a quanto specificatamente declinato nella Tabella delle Misure Generali, dando atto che Il Comune di San Vito dei Normanni si avvale del Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs 165/2001 (Whistleblowing) disponibile al seguente link:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/submission#%2F>

Il rafforzamento delle misure di prevenzione del riciclaggio

Anche le misure di prevenzione del riciclaggio (e del finanziamento del terrorismo) – che le PP.AA. sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 231/2007 (c.d. decreto "Antiriciclaggio") – sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volte, in generale, a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali e, in particolare, a prevenire lo sviamento delle risorse pubbliche rispetto agli obiettivi istituzionali per i quali le stesse sono state stanziare, e, quindi, ad evitare il conseguente illecito "finanziamento" di attività illegali: tali presidi sono (se possibile) ancora più necessari nell'attuale momento storico, caratterizzato dalla possibilità – per le amministrazioni pubbliche, compresi gli Enti locali – di disporre di ingenti risorse ad esse destinate, rese disponibili dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

L'ANAC, consapevole dei fondamentali impegni cui è chiamato il Paese in questa fase storica, raccomanda quindi alle amministrazioni:

- a) di rafforzare la sinergia fra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- b) di porre particolare attenzione ai processi in cui sono gestite risorse finanziarie (in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali), senza che questo significhi, ovviamente, trascurare tutti quei processi che – pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali – per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno – presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi. Diversamente, si rischierebbe di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione e lo stesso PNRR sono rivolti.

Allo scopo di rafforzare i controlli volti a prevenire il rischio che, dunque, attraverso lo svolgimento di operazioni e attività istituzionali, si concretizzi l'illecito sviamento delle risorse pubbliche, il Comune di San Vito dei Normanni intende adottare le seguenti misure:

a) **formazione mirata**, volta anzitutto ad assicurare il riconoscimento (da parte dei dipendenti dell'Ente) delle fattispecie "sospette", da indirizzarsi in particolare, al personale maggiormente coinvolto nella gestione dei flussi finanziari, nonché al personale coinvolto nei procedimenti previsti dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 231/2007;

b) **reportistica annuale** sulle segnalazioni relative ad eventuali operazioni finanziarie sospette.

Il Conflitto d'interessi

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione è sicuramente rappresentato dal "**conflitto di interessi**".

La sua particolare natura" di situazione nella quale la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente", lo pone quale condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad esso segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio, tanto è vero che è inserito in diverse norme che trattano aspetti differenti, alcune descritte già nei paragrafi precedenti che qui si richiamano:

- . l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del DPR 62/2013 e art. 6-bis della Legge n. 241/1990);
- le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- l'adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001);
- il divieto di Pantouflage (art. 53, co. 16 -ter, del d.lgs. 165/2001);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

Il D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "**Contratti ed altri atti negoziali**" prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi. In particolare, viene disposto l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli

conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Con riferimento a tale ambito, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all'astensione.

Il medesimo articolo del codice di comportamento prevede, al comma 3, un ulteriore obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'Amministrazione.

Al fine dell'emersione del conflitto di interessi e del suo successivo trattamento, da parte dei dipendenti delle amministrazioni, il PNA 2022 suggerisce l'adozione di una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, articolata in 7 punti:

1. **acquisizione e conservazione**, a carico dei Dirigenti che effettuano le nomine, delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento;
2. **monitoraggio della situazione**, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica triennale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
3. **esemplificazione** di alcune casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di gara o di concorso);
4. chiara **individuazione dei soggetti** che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
5. chiara **individuazione dei soggetti** che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
6. predisposizione di appositi **moduli** per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
7. **sensibilizzazione** di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L.

241 /1990 e dal codice di comportamento.

Per completezza argomentativa quanto per ragioni di necessaria continuità, appare doveroso un richiamo al precedente PNA nella parte in cui questi poneva attenzione al conflitto di interessi che potrebbe riguardare i consulenti nominati dall'amministrazione, suggerendo l'adozione di specifiche misure quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

La tematica del conflitto d'interessi ha acquisito sempre maggiore rilevanza nell'ambito dell'attività amministrativa in generale e, ancor più, nella parte afferente ai **contratti pubblici** al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici. Sul punto, l'art. 42 del d.lgs. 50/2016 prevede che: *"1. Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi*

distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

2. Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.

4. Le disposizioni dei commi da 1, 2 e 3 valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici.

5. La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 siano rispettati”.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

Conflitti in materia di contratti pubblici

Come opportunamente sottolineato dall'A.N.AC. nel nuovo PNA adottato per il triennio 2023-2025, la prevenzione della corruzione si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi. L'A.N.AC. rammenta come la normativa in materia presupponga un'accezione ampia di “conflitto d'interessi”, attribuendosi rilievo a situazioni e relazioni che possano, anche solo potenzialmente, compromettere l'imparzialità del

pubblico dipendente nell'esercizio del potere decisionale di cui dispone (e, più in generale, nello svolgimento della propria attività), così inficiando il corretto agire amministrativo.

Ovviamente, il Legislatore nazionale ha sempre posto particolare attenzione al conflitto d'interessi nell'ambito, anzitutto, dei contratti pubblici (cfr. art. 42 del D. Lgs. n. 50/2016).

Anche la normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi: infatti il Regolamento UE 241/2021 (di istituzione del dispositivo per la ripresa e la resilienza) all'art. 22, comma 1, stabilisce specifiche misure, imponendo agli Stati membri, fra l'altro, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore (cioè della persona fisica che, di fatto, trae vantaggio dall'operazione economica); ciò al fine – evidenzia l'A.N.AC. – di evitare che altri soggetti (in particolare strutture giuridiche complesse) siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario, con possibile realizzazione di finalità illecite.

A tale riguardo, è opportuno precisare che lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE (oltre che in disposizioni normative) anche negli atti adottati dalla Ragioneria generale dello Stato-Servizio centrale per il PNRR, istituito presso il Ministero Delle Finanze (che costituisce l'istituzione di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR).

Con circolare n. 30/2022 e relative Linee Guida il MEF ha infatti previsto un duplice obbligo: quello, a carico degli operatori economici che partecipino ai pubblici appalti, di comunicare alla stazione appaltante i dati del titolare effettivo dell'impresa/società partecipante nonché l'obbligo – in capo all'amministrazione appaltante – di richiedere, al suddetto titolare effettivo, una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi.

Nel Comune di San Vito Dei Normanni, verranno programmate e implementate le seguenti misure:

- a) una formazione mirata ai dipendenti (con particolare riguardo al personale coinvolto nella gestione dei procedimenti relativi alla contrattualistica e/o che prevedano flussi finanziari);
- b) verifiche sugli appalti di lavori, beni e servizi sopra soglia di rilevanza comunitaria, aventi ad oggetto la reale titolarità dell'azienda e la tracciabilità dei flussi finanziari.

02.03.05. Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di San Vito dei Normanni

Nel Comune di San Vito dei Normanni il sistema di gestione è basato su tecniche di risk assessment. Si richiamano di seguito sinteticamente le principali caratteristiche.

1) Analisi del contesto

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Al fine di realizzare in maniera compiuta l'analisi del contesto esterno, occorre adottare due criteri fondamentali:

- 1) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- 2) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, ovvero la necessità di reperire e analizzare esclusivamente dati e informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Nonché trarre i dati da una serie di fonti, per fare riferimento all'analisi di contesto esterno:

- **fonti esterne**, riguardanti dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento e/o alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché, più specificamente, ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.):

- banca dati ISTAT;
- banca dati Ministero di Giustizia;
- banca dati Corte dei Conti;
- banca dati Corte Suprema di Cassazione;
- analisi del BES sviluppate all'interno del progetto "Il BES delle Province", che coinvolge 27 uffici statistica di altrettante Città metropolitane o Province;
- il Progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale" di ANAC;

- il rapporto ANAC “La corruzione in Italia 2016-2019”, pubblicato in data 17/10/2019.
- **fonti interne:**
 - interviste con l’organo di indirizzo politico o i responsabili delle strutture;
 - segnalazioni pervenute attraverso il canale del whistleblowing;
 - risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio.

Come noto, l’Allegato 1 al PNA 2019 suggerisce una graduale semplificazione del sistema di gestione del rischio corruttivo, ivi compresa l’attività di identificazione delle funzioni istituzionali, dei macro-processi e dei processi delle amministrazioni attraverso *“un approccio flessibile e contestualizzato, che tenga conto delle specificità di ogni singola amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera”*. Più nello specifico chiarisce che *“l’aspetto centrale e più importante dell’analisi del contesto interno ... è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L’obiettivo è che l’intera attività svolta dall’amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi”*.

L’analisi del contesto interno, dunque, riguarda gli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo dell’Amministrazione. Anche nel caso dell’esame del contesto interno, come già evidenziato per il contesto esterno, i dati e le informazioni scelte per effettuare l’esame devono essere funzionali all’individuazione di elementi utili ad esaminare in che modo le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell’amministrazione e non devono consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa.

La **mappatura dei processi**, all’interno dell’analisi del contesto interno, consiste nell’attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all’intera attività svolta da ciascuna Amministrazione.

L’ANAC attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un “requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio”.

È evidente che fare riferimento ai processi, all’interno dell’analisi del contesto interno di

una amministrazione, anche in funzione della successiva analisi del rischio dei medesimi, comporta indubbi vantaggi:

- maggiore flessibilità, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema;
- maggiore elasticità in fase di gestione, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, ad esempio aggregando più procedimenti amministrativi all'interno del medesimo processo;
- maggiore possibilità di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione, anche quella non espressamente proceduralizzata;
- maggiore concretezza, permettendo di descrivere non solo il "come dovrebbe essere fatta per norma", ma anche il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza a supporto dell'utilizzo dei processi nelle analisi in funzione di prevenzione della corruzione è dato dal fatto che le modalità di svolgimento di un medesimo processo in differenti organizzazioni, anche laddove particolarmente vincolato da norme, possono differire in maniera significativa in quanto si tratta, sostanzialmente, di prassi operative, sedimentate nel tempo, realizzate da soggetti diversi.

L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che "le amministrazioni devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a "rischio".

Data la determinante importanza rivestita dalla "Mappatura dei processi", nel complessivo sistema di gestione del rischio, il suo obiettivo principale è quello di descrivere tutta l'attività dell'Ente; appare chiaro che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

La "mappatura" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione - descrizione - rappresentazione.

È importante evidenziare che il richiamato Allegato 1 (PNA 2019) chiarisce che nello svolgimento dell'attività di "mappatura" le amministrazioni devono tenere conto anche delle attività eventualmente esternalizzate ad altre entità pubbliche, private o miste con

particolare riferimento a: a) funzioni pubbliche; b) erogazione, a favore dell'amministrazione affidante, di attività strumentali; c) erogazione, a favore delle collettività, di servizi pubblici nella duplice accezione, di derivazione comunitaria, di "servizi di interesse generale" e di "servizi di interesse economico generale".

2) Fase di identificazione del rischio

Già nella Determinazione n. 12/2015 l'ANAC ha precisato che la realizzazione della mappatura dei processi deve tener conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione).

Tenendo conto delle aree di rischio e dei processi di cui all'allegato 2 del PNA 2013, delle Aree Generali di Rischio specificatamente previste per gli Enti locali dall'aggiornamento al PNA 2015, 2016 e 2018 (nelle loro Parti Speciali) e dell'elencazione esemplificativa dei rischi contenuta nella Tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019, viene confermato il Catalogo/Registro dei rischi, in conformità alla metodologia già definita dal PNA 2013 All.5 che si suddivide in 3 livelli:

- **"Area di rischio"**- rappresenta la denominazione del macroaggregato cui afferiscono una lista di processi individuati a rischio, anche minimo, ed i rischi specifici ad essi correlati. Le aree di rischio vengono suddivise in "Generali" e "Specifiche", e sono state individuate dal legislatore con la L. n. 190, e, successivamente (in sede di aggiornamento e/ di nuovi PNA nelle loro Parti speciali), sono state ampliate nel loro novero, a decorrere dalle n. 4 iniziali, e/o modificate nella loro terminologia come avvenuto per gli affidamenti di lavori, servizi, forniture nonché per l'acquisizione e progressione del personale.

Allo stato, come evidenziato nel PNA 2019 (All. 1. Tabella 3 (pag. 22)), sono le seguenti (precisando che quelle enumerate sotto alle lettere i-k sono, invece, aree di rischio specifiche, ovvero correlate alle peculiarità strutturali ed istituzionali degli Enti Locali):

- a. Acquisizione e Gestione del Personale;
- b. Contratti pubblici;
- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico

- diretto ed immediato per il destinatario;
- e. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g. Incarichi e nomine;
- h. Affari legali e contenzioso;
- i. Gestione dei rifiuti (area specifica per Regione ed Enti locali);
- j. Governo del territorio (area specifica per Regione ed Enti locali);
- k. Pianificazione Urbanistica (area specifica per Enti locali).

L'analisi dei rischi condotta riguarda i processi e/o macro/liste di processi svolti e le relative aree di rischio, "generalisti" o "specifiche", cui sono riconducibili.

- **"Processo"** - rappresenta un concetto organizzativo rilevante ai fini dell'analisi del rischio, rappresentandone l'unità di prima analisi e può essere definito come "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse - input - in output ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente)".
- **"Rischio specifico"** - definisce la tipologia di rischio/ evento che si può incontrare in un determinato processo.

a) Definizione dell'oggetto di analisi

L'identificazione degli eventi rischiosi ha come oggetto di analisi la macro fase/attività del processo inserito nell'area di rischio, analizzata a livello di singolo settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente. Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti si tiene conto anche degli esiti del monitoraggio dell'anno precedente.

b) Tecniche utilizzate e fonti informative per identificare i rischi

Definito l'oggetto di analisi è stata strutturata la scheda di processo: la versione più recente di tale scheda, modificata nell'anno 2022 (in sede di stesura del presente PIAO) per tenere conto delle indicazioni del PNA 2019 e del contesto interno dell'Ente, è la seguente:

Scheda per la mappatura del processo - Descrizione

Processo:	Titolo del processo
Descrizione:	<i>Breve descrizione del processo:</i> <ul style="list-style-type: none"> - che cos'è? - che finalità ha? - Si tratta di aggregazione omogenea di diversi procedimenti e in caso positivo quali sono? - Da quale elemento tali procedimenti sono accomunati?

Elementi in ingresso che innescano il processo: Input	<i>Specificare se il processo si innesca: - su istanza di parte (eventualmente da quali tipologie di soggetti proviene l'istanza di parte) - verifiche interne o altri atti d'ufficio - altro (specificare)</i>	Risultato del processo: Output:	<i>Explicitare qual è il risultato atteso del processo, l'elemento che lo conclude (ad esempio la liquidazione di una somma al cittadino, il rilascio di un provvedimento autorizzatorio, l'esito di un'attività di verifica, ecc.)</i>
Vincoli del processo	<i>I vincoli del processo sono le condizioni da rispettare nello svolgimento. Possono essere di tipo normativo, regolamentare, derivanti da disposizioni operative interne a cui occorre conformarsi, da procedure informatiche, ecc.</i>	Criticità del processo:	<i>Descrivere sinteticamente gli aspetti critici specifici connessi al processo in esame</i>
Risorse e interrelazioni tra i processi:	<i>Indicare eventuali risorse umane o finanziarie dedicate in esclusiva al processo ed eventuali interrelazioni dello stesso con altri processi dell'Ente</i>	Fasi del processo	<i>Principali fasi/attività che compongono il processo: ad esempio, preistruttoria, istruttoria, adozione provvedimento, controlli e verifiche successive, ecc.</i>
Responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo:	<i>Indicare i ruoli e gli uffici connessi alla realizzazione del processo con diretta responsabilità. Ad esempio: Istruttore Direttivo Ufficio (nome dell'ufficio): istruttoria PO Ufficio (nome dell'ufficio): Responsabilità del Procedimento Dirigente del Servizio (nome del Servizio): Adozione Provvedimento</i>		
Owner	<i>Nome del Settore ed indicazione del Servizio/i -Ufficio/ titolare/i del processo</i>		
Sequenza di attività che consente di raggiungere l'output:	<i>Descrizione sintetica delle diverse attività che in sequenza permettono, dall'input, di arrivare all'output del processo, evidenziando in particolare il soggetto che svolge la singola attività ("chi fa cosa").</i> <i>A titolo di mero esempio:</i> <i>Ufficio sanzioni:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Riceve il modulo di richiesta di rimborso • Elabora una lista di rimborsi che trasferisce all'Ufficio amministrativo attraverso la procedura Rimborso somme dal Sistema informativo bilancio • Comunica all'ufficio amministrativo l'avvenuta elaborazione di una lista e il suo importo <i>Ufficio amministrativo:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Predisporre le DLQ e mantiene i contatti coi cittadini sulle richieste di rimborso 		

La scheda di processo riporta all'interno dei diversi campi indicazioni guida per i settori ed è utilizzata abitualmente in sede di rilevazione di nuovi processi oppure per aggiornare la mappatura dei processi.

La compilazione delle schede di processo viene fatta attraverso incontri specifici tra il personale a supporto del RPCT e i referenti interni ai settori che presidiano i processi oggetto di mappatura, informandone preventivamente i dirigenti di settore e di servizio.

A partire da tale compilazione vengono identificati i potenziali rischi corruttivi presenti nelle diverse fasi dell'attività, il livello di esposizione al rischio del processo, le misure di controllo già predisposte e la loro adeguatezza per prevenire il rischio ("stato del controllo"). Nel caso in cui le misure già in essere non siano ritenute sufficienti a ridurre il rischio di corruzione, si definisce un nuovo intervento da realizzare per abbattere il rischio residuo. L'identificazione e valutazione dei rischi si focalizza perciò prima sui rischi inerenti e successivamente, dopo lo sviluppo di adeguate risposte al rischio, su quelli residui, se presenti.

Scheda per la mappatura del processo – Analisi del Rischio

Area di rischio: area di rischio generale o specifica in cui inserire il processo nel PTPCT (ad esempio: Aree generali: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) Processo: denominazione del processo					
Fase/Rischio	Livello di esposizione al rischio del processo	Interventi realizzati per prevenire il rischio (controllo)	Stato del controllo	Interventi da realizzare/indicatori/tempi	Note
Individuare per ogni fase/attività individuata nel riquadro "fasi del processo" il rischio/i rischi corruttivi e di malagestione connessi. Es: Fase: Istruttoria; Rischio: disomogeneità nelle valutazioni	Il livello di esposizione al rischio della fase del processo può essere: Basso Medio Alto (si veda legenda)	Indicare le attività già in essere per ridurre il rischio.	Valutazione motivata sull'adeguatezza delle misure già in essere per ridurre il rischio.	Indicare l'intervento adeguato da realizzare per ridurre il rischio e prevenire i fenomeni corruttivi e la presenza di aree "grigie" nell'attività amministrativa Es: Controlli a campione (minimo n. 28 controlli entro il 31/12/2021)	Riportare eventuali note esplicative o informazioni aggiuntive

Legenda per valutazione dell'esposizione al rischio del processo.

BASSO = Il processo, in questa fase, è molto disciplinato, presenta misure interne sufficienti a ridurre l'esposizione al rischio
 MEDIO = Il processo, in questa fase, è mediamente disciplinato, presenta misure interne idonee a ridurre l'esposizione al rischio
 ALTO = Il processo, in questa fase, è per tipologia complesso e presenta caratteri di criticità nonostante le misure interne adottate.

Il livello di esposizione al rischio è determinato da diversi fattori abilitanti quali:

- 1) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) scarsa responsabilizzazione interna;
- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 8) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'elenco dei processi analizzati nelle schede di mappatura del piano è allegato e comprende i processi a maggior rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, co.16, l. 190/2012, alle ulteriori aree di rischio specifico dell'amministrazione, e quelli volti al raggiungimento degli obiettivi finalizzati a incrementare il valore pubblico, come riportati nell'apposita sezione del PIAO.

3) Fase di analisi del rischio

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di:

1. analizzare i fattori abilitanti della corruzione, al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
2. stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Con riferimento all'analisi dei "fattori abilitanti", ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, questa riveste particolare interesse ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, poiché consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci.

Relativamente ai fattori abilitanti del rischio alcuni possibili esempi (già indicati nell'Allegato 1 - PNA 2019) sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'analisi si basa su due parametri, impatto e probabilità.

Gli indicatori di impatto sono graduati mediante una scala di valutazione: alto – medio – basso.

Stima e ponderazione del livello di esposizione al rischio

Come già anticipato, l'Allegato 1 al PNA 2019 ha apportato innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia, che supera quella descritta nell'allegato 5 del PNA 2013-2016," divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT." La definizione del livello di esposizione al rischio di

eventi corruttivi dei processi e delle attività/fasi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l'utilizzo a regime dal 2021 di un approccio qualitativo, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal già citato Allegato 5 del PNA 2013.

Tuttavia, si rileva che l'Allegato 1 al PNA chiarisce che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

A tal fine, appare utile prima di tutto definire cosa si intende per valutazione del rischio, ovvero **“la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione”**.

La metodologia di valutazione del rischio proposta dall' ANCI nelle Istruzioni applicative al PNA 2019 del 20 novembre 2019 si basa sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 “Gestione del rischio - Principi e linee guida” e nelle “Linee guida per la valutazione del rischio di corruzione” elaborate all'interno dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata “Patto mondiale delle Nazioni Unite” (United Nations Global Compact) che rappresenta una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anticorruzione, rivolti alle aziende di tutto il mondo per spingerle ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.

Ai fini della valutazione del rischio, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, nonché in linea con le indicazioni internazionali sopra richiamate, si è proceduto ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifici, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare “un set di variabili significative” caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Al fine di rendere applicabile la metodologia proposta, ciascuna amministrazione ha potuto operare secondo le seguenti fasi:

1) **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale articolata in Alto, Medio e Basso.

2) **Sintesi** per processo dei valori delle variabili rilevati nella fase precedente da parte di ciascuna unità organizzativa che opera sul processo stesso, attraverso l'impiego di un indice di posizione, ovvero, il valore che si presenta con maggiore frequenza. Nel caso in cui due valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si dovrebbe preferire il più alto fra i due.

3) **Definizione** del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando nuovamente la media al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.

4) **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Nel caso di processi realizzati da una sola unità operativa, l'amministrazione dovrà omettere di svolgere le attività di cui alla fase 2 del precedente elenco.

Nel Comune di San Vito dei Normanni la stima del livello di esposizione al rischio si è sviluppata, a partire dal presente piano ed in parziale modifica della precedente valutazione inserita nel PTPCT 2018 – 2020, attraverso:

- ❖ la scelta dell'approccio valutativo, che può essere qualitativo, quantitativo o misto. Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione in termini numerici. Il Comune di San Vito dei Normanni, in aderenza ai suggerimenti dell'Anac, ha optato per l'analisi di tipo quali-quantitativo del rischio, con una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso), per la misurazione degli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo;
- ❖ l'individuazione dei criteri di valutazione: l'ANAC ritiene che i "criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti".

Sulla base di quanto proposto dall'Anac, il Comune di San Vito dei Normanni ha stimato,

sempre a partire dal presente piano, l'esposizione al rischio dei processi/attività in base ai seguenti indicatori:

- ✓ livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- ✓ grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- ✓ manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- ✓ opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- ✓ grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per ognuno degli indici di valutazione di probabilità e impatto, il PNA indica un set di possibili pesi numerici (espressi con dei numeri interi compresi tra 0 e 5). Nella tabella che segue sono riportate, a titolo di esempio, le formulazioni e le pesature della "discrezionalità" e dell'"impatto organizzativo":

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)
Discrezionalità	Impatto organizzativo
Il processo è discrezionale?	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) <u>nell'ambito della singola p.a.</u> , quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)
No, è del tutto vincolato	
1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	
2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	
3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	
4	Fino a circa il 20%
	1
E' altamente discrezionale	Fino a circa il 40%
5	2
	Fino a circa il 60%
	3
	Fino a circa l'80%
	4
	Fino a circa il 100%
	5

Da questa impostazione deriva che, per ogni singolo processo sotto analisi, si otterrà una serie di valori numerici corrispondenti ai vari indici (in particolare, 6 valori di probabilità e 4 valori di impatto).

Sul modo in cui tali indicatori debbano essere “combinati” per ottenere un valore unico di livello rischio si è espresso nel 2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica che in una comunicazione ha chiarito:

1. il valore della “probabilità” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione della probabilità” dell’allegato 5 al PNA;
2. il valore dell’“impatto” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione dell’impatto” al PNA;
3. il livello di rischio R è determinato dal prodotto dei due valori medi della probabilità e dell’impatto e potrà assumere il valore massimo di 25.

La misurazione del livello di esposizione al rischio e la formulazione di un giudizio sintetico. Per la misurazione dei singoli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo, avendo scelto l’analisi di tipo quali-quantitativo del rischio, è stata utilizzata la scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso). Per la formulazione del giudizio sintetico finale, come suggerito dall’Anac, partendo dalla misurazione dei singoli indicatori è stata data una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Tale valutazione non costituisce la media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma dà prevalenza al giudizio qualitativo e spesso fa riferimento al valore più alto nella stima dell’esposizione al rischio. Sulla base degli indicatori di rischio i Responsabili di Settore/Servizio, coordinati dal RPCT del Comune di San Vito dei Normanni, hanno effettuato la valutazione del rischio dei processi e delle attività di competenza. In base al criterio di prudenza, il RPCT del Comune di San Vito dei N. ha vagliato le valutazioni dei Responsabili per evitare sottostime dei rischi. L’autovalutazione è stata effettuata tenendo conto dei dati oggettivi (ad es. dati sui precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari, segnalazioni pervenute, ulteriori dati utili ricavabili dai controlli interni o da articoli di giornali).

N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
1	INTERESSE ESTERNO quantificati in termini di entità del beneficio anche economico per i destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari

		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per I destinatari con impatto scarso o irrilevante
N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
2	DISCREZIONALITA' focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
3	MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITÀ ESAMINATA: Il verificarsi di eventi corruttivi nell'ente legati al processo/attività aumenta il rischio. Se si ha conoscenza (dai giornali o dai servizi radio televisivi) che all'attività sono stati ricondotti episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi.	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
4	OPACITÀ DEL PROCESSO,	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza

	misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o generalizzato”, né di rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
5	COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCESSO O DELL’ATTIVITÀ NELLA COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità.	Alto	Totale assenza di Collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile nonostante i solleciti del RPCT
		Medio	Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile dai solleciti del RPCT
		Basso	Collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano che non hanno comportato solleciti da parte del RPCT
6	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE SIA GENERALI SIA SPECIFICHE PREVISTE DAL PTPCT PER IL PROCESSO/ATTIVITÀ desunte dai monitoraggi effettuati	Alto	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l’attuazione delle misure

Con riferimento all’indicatore di probabilità sono state individuate nove variabili, ciascuna

delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella Tabella proposta dall'ANCI.

Indicatori di Probabilità

Variabili

1. Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.
2. Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.
3. Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ai soggetti destinatari del processo.
4. Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.
5. Presenza di "eventi sentinella" per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.
6. Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili.
7. Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.
8. Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147- bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc..
9. Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim.

Indicatori di Impatto

Variabili

1. Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

2. Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione.

3. Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente.

4. Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, in conformità alle tabelle del rischio e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori.

Il collocamento di ciascun processo dell'amministrazione in una delle fasce di rischio consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento. Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili. Ciascuna delle quali può assumere un valore Nullo, Alto, Medio o Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella tabella proposta dall'ANCI.

Trattamento del rischio

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al trattamento del rischio inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio si articola a sua volta in due fasi:

1. Individuazione delle misure

2. Programmazione delle misure

1. L'individuazione delle misure

Obiettivo della prima fase del trattamento è quello di elencare le misure di prevenzione da abbinare ai rischi di corruzione.

Come già ribadito in tutti i PNA e relativi Aggiornamenti adottati dall'ANAC fino ad oggi, le misure di prevenzione proposte in questa fase non devono essere generiche o astratte, ma devono indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la realizzazione, soggetti responsabili, risultati attesi o indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio.

Nella fase di individuazione delle misure, siano esse generali o specifiche, è importante indicare a quale delle seguenti 11 tipologie appartiene la misura stessa:

1. controllo;
2. trasparenza;
3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
4. regolamentazione;
5. semplificazione;
6. formazione;
7. sensibilizzazione e partecipazione;
8. rotazione;
9. segnalazione e protezione;
10. disciplina del conflitto di interessi;
11. regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

La suddivisione in categorie delle misure specifiche e generali è sia funzionale all'individuazione del tipo di rischio che vanno a mitigare, sia alla compilazione del questionario presente nella piattaforma di acquisizione dei PTPCT, attivata dall'ANAC nel Luglio 2019.

All'interno dell'ultimo PNA (aggiornamento 2022), l'ANAC sottolinea la particolare importanza delle misure di prevenzione relative alle seguenti tipologie:

- **semplificazione**, ritenuta utile in quei casi in cui l'analisi del rischio ha evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che ha la responsabilità/interviene nel processo;

- **sensibilizzazione** e partecipazione, intesa come la capacità delle amministrazioni di sviluppare percorsi formativi ad hoc e diffondere informazioni e comunicazioni sui doveri e gli idonei comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete.

Al fine di verificare “l’**effettività**” delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche, si può fare riferimento ai seguenti parametri:

1. *Presenza e grado di realizzazione di precedenti misure e/o controlli.*

precedentemente alla progettazione di nuove misure di prevenzione è opportuno verificare la presenza di precedenti misure di prevenzione programmate nei Piani degli anni precedenti, valutando caso per caso lo stato di realizzazione e procedendo alla loro modifica e/o integrazione in caso di parziale o mancata attuazione;

2. *Capacità di neutralizzare il rischio ed i suoi fattori abilitanti.*

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata facendo stretto riferimento ai rischi individuati ed ai loro fattori abilitanti;

3. *Capacità di realizzazione in termini economici e organizzativi.*

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata verificando a priori la capacità dell’organizzazione di attuarla in termini di risorse economiche e l’adeguatezza alle caratteristiche organizzative e professionali. Sia la sostenibilità economica, sia quella organizzativa, non possono comunque rappresentare un alibi per giustificare l’inerzia dell’Amministrazione di fronte a dimostrati rischi di corruzione, quindi, in virtù di quanto suindicato, per ogni processo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace, dando la precedenza a misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

2. Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare le misure di prevenzione individuate nella fase precedente.

Detta fase è un elemento centrale del PTPCT di ciascuna amministrazione, in assenza del quale il Piano stesso non sarebbe rispondente alle caratteristiche individuate dall’art. 1, comma 5, lettera a), della Legge n. 190/2012.

Sebbene l’attività di programmazione richieda necessariamente che la stessa sia svolta a livello centralizzato con il coordinamento del RPCT, lo spirito di condivisione che governa il processo di gestione del rischio, radicato nei principi di base degli standard internazionali di Risk Management dell’ISO 31000, deve sempre favorire il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti nell’attuazione del sistema di gestione del

rischio, con particolare riguardo ai Responsabili di Settore/Servizi, come soggetti attuatori di primo livello.

Monitoraggio e riesame

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio.

Detto sistema di monitoraggio è volto a:

1. *verificare lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione;*
2. *effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio;*

Monitoraggio dello stato di attuazione e dell'idoneità delle misure

Al fine di dare effettività al sistema di monitoraggio, è opportuno che ciascuna amministrazione all'interno del proprio PTPCT programmi le attività di verifica, circa l'attuazione e l'idoneità delle misure.

Il sistema di monitoraggio deve esplicitare le modalità attraverso le quali il RPCT effettuerà la verifica delle informazioni di autovalutazione circa lo stato di attuazione delle misure, fornite dai responsabili come ad esempio: acquisizione di documentazione probante o valori degli indicatori di misurazione predeterminati.

Per le Amministrazioni di maggiori dimensioni o connotate da maggiore complessità operativa come quella del Comune di San Vito dei Normanni si prevede la possibilità di realizzare un sistema di monitoraggio articolato su due livelli di cui:

1. il primo livello attiene ai responsabili delle strutture organizzative o i referenti se nominati per le misure di trasparenza e si basa sulle autovalutazioni, con meccanismi di autocertificazione ad ogni effetto di legge, circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione anche in relazione all'attuazione delle misure specifiche da parte delle P.O. assegnate, Capi Servizio e dipendenti addetti a curare processi declinati nel presente PTPCT a rischio corruttivo di competenza dei Servizi assegnati all'Area o alla Direzione;
2. il secondo livello attiene al RPCT e viene svolto attraverso verifiche dirette dello stesso, sulla totalità delle misure di prevenzione previste.

Riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio

All'esito delle attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione programmate, ciascuna amministrazione provvede su base annuale, tenuto conto anche della relazione finale dell'RPCT circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, a mettere in luce le criticità e i punti di forza, anche al fine di effettuare proposte di miglioramento di cui tenere conto nella redazione del successivo PTPCT, e al riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, che confluisce nel processo di aggiornamento annuale del Piano.

Piano di Misure di Rischio Generali E Specifiche per il Triennio 2023 -2025

Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione da realizzarsi nell'anno 2023 sono inseriti nell'apposita sezione del PIAO 2023-2025. Le misure a presidio dei rischi, distinte tra Generali e Specifiche, vengono riportate nelle specifiche tabelle di merito, indicanti fasi attuative, tempi di realizzazione, individuazione degli Uffici comunali e dei Soggetti Interni Responsabili della loro attuazione, nonché (per talune) gli indicatori di misurazione per il loro monitoraggio infrannuale a cura dei Dirigenti sui soggetti attuatori sottoposti.

Per maggior approfondimenti si rimanda al PTPCT 2024-2026 allegato al presente piano (**ALLEGATO n. A.2**) e alle specifiche schede dettagliate di mappatura e di analisi del rischio e che viene approvato contestualmente al presente piano..

Il sistema di monitoraggio e riesame

Il sistema di monitoraggio e riesame dell'attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione è descritto nella sezione 04 "Monitoraggio del PIAO", alla sotto-sezione 04.07 "Rischi corruttivi e trasparenza"

In questo modo il Comune di San Vito dei Normanni realizza l'integrazione degli strumenti programmatori, il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, integrando il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della anticorruzione.

02.03.06. La trasparenza nel Comune di San Vito dei Normanni

La trasparenza è misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni

ambito dell'attività pubblica. L'esercizio trasparente del potere pubblico oltre ad essere considerato un predicato irrinunciabile della stessa forma democratica, è ritenuto uno strumento attraverso cui esercitare il controllo civico e a mezzo del quale i funzionari danno conto del loro operato (cd. accountability).

In quest'ultima accezione, la trasparenza è considerata uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione; le informazioni sull'attività delle istituzioni consentono di conoscere come effettivamente opera l'amministrazione, facendo, quindi, emergere comportamenti scorretti e consentendo il loro contenimento. Al tempo stesso, la consapevolezza degli amministratori pubblici dell'esistenza di questa forma di controllo civico funge da sicuro deterrente rispetto alla commissione di illeciti. In quest'ottica, il Comune di San Vito dei Normanni ha investito tempo e risorse nel perseguimento dell'obiettivo di rendere i dati ed i documenti in proprio possesso sempre più accessibili e fruibili ai cittadini, facendo della trasparenza un elemento portante dell'azione amministrativa dell'Ente.

Inoltre, ai sensi del comma 1-quater dell'articolo 14 del Dlgs n. 33/2013, in tutti gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali viene inserito il riferimento agli obiettivi di trasparenza e all'atto dell'incarico tali obiettivi sono assegnati al dirigente insieme agli obiettivi annualmente definiti dalla Giunta comunale nel Piano esecutivo di gestione.

La presente sezione attua le linee guida ANAC in materia di pubblicazione obbligatoria dei dati, informazioni ed atti, nonché quelle in materia di accesso civico e sostituisce i contenuti e le misure prima indicati nel Programma Triennale della Trasparenza; indica i settori e relativi responsabili tenuti all'elaborazione, aggiornamento e trasmissione e alla pubblicazione dei dati nonché quelli non attinenti all'organizzazione o alle funzioni del Comune.

Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

A fronte dei molteplici obblighi di pubblicazione, sanciti, in primo luogo, dal Decreto Trasparenza e da altri testi normativi su ambiti specifici (quali, ad esempio, il Codice dei contratti pubblici, il Codice dell'Amministrazione digitale, il Testo unico in materia ambientale e così via) e, in secondo luogo, da atti di regolazione e altri atti di carattere generale in materia di trasparenza emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'individuazione dei soggetti responsab

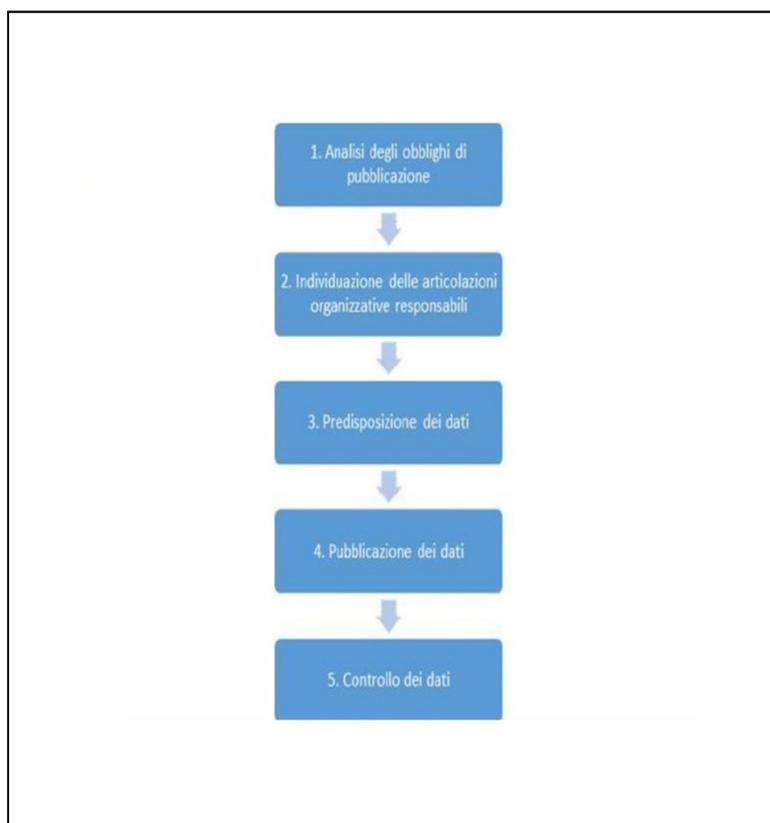
ili dei singoli adempimenti e la definizione dei correlati processi organizzativi costituiscono

condizione imprescindibile per garantire la corretta ed effettiva pubblicazione delle informazioni richieste.

Nel Comune di San Vito dei Normanni, per l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e l'assolvimento dei relativi obblighi, si è reso necessario adottare una modalità organizzativa che investe l'intera struttura dell'Ente. Nel prospetto innanzi riportato (nella parte generale al paragrafo “Il sistema di prevenzione della corruzione: soggetti coinvolti, compiti e responsabilità”) sono già stati indicati i soggetti coinvolti nei processi organizzativi per la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e le relative responsabilità.

Tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all’elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione. La violazione dei predetti obblighi costituisce fonte di responsabilità disciplinare“, ai sensi del novellato articolo 43 del Dlgs 33/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (articolo 9 del D.P.R. 62/2013).

Macrofasi misure di trasparenza



Nel PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023 infatti, viene conferito notevole rilievo al monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di pubblicazione, richiedendo espressamente che per ciascun obbligo vengano esplicitate le

tempistiche e l'individuazione del soggetto responsabile. Come precisato da ANAC, gli esiti sui monitoraggi sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico: il livello di trasparenza deve essere tale da rendere l'attività dell'amministrazione espressione di un operato orientato alla compartecipazione.

Responsabile della Trasparenza: il Segretario Generale è individuato quale Responsabile della trasparenza e svolge - con il supporto tecnico-operativo del funzionario Delegato alla Trasparenza - funzioni di supervisione e monitoraggio dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

Nella tabella seguente si riportano le figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza indicando più specificamente compiti e responsabilità connessi a questo processo:

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza	
RPCT, con la collaborazione del RDT e della struttura tecnica di supporto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effettua il monitoraggio della normativa in materia di trasparenza ▪ Agisce in maniera coordinata con il DPO interno e con i Dirigenti ▪ Promuove la diffusione delle norme in materia di trasparenza all'interno dell'amministrazione ▪ Monitora la sezione "Amministrazione trasparente" e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ▪ Segnala ai dirigenti i casi in cui le informazioni pubblicate non risultano conformi alle indicazioni contenute nel Piano e sollecita il dirigente responsabile affinché provveda tempestivamente all'adeguamento ▪ Segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità ▪ Fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ▪ In collaborazione con i dirigenti responsabili dell'amministrazione, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico ▪ Risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborano con l'RPCT alla pianificazione in materia di trasparenza ▪ Individuano all'interno delle proprie strutture il o i Referenti della trasparenza ▪ Diffondono la conoscenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione all'interno delle strutture che dirigono ▪ Simulano la diffusione della cultura della trasparenza e delle buone prassi nelle proprie strutture ▪ Assumono la responsabilità di dare adempimento agli obblighi in materia di trasparenza loro assegnati e richiamati nella sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione ▪ Vigilano sulla corretta attuazione da parte dei loro collaboratori sia degli obblighi in materia di trasparenza sia degli adempimenti relativi alla gestione delle istanze di accesso civico e all'inserimento dei dati nel registro degli accessi
Referenti della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidiano la pubblicazione dei dati di competenza del proprio settore ▪ Verificano la qualità del dato pubblicato
Soggetto Responsabile Privacy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assicura il rispetto della normativa in materia di privacy per i dati pubblicati ▪ Verifica il contemperamento tra le esigenze di trasparenza e di tutela dei dati personali ▪ Supporta il personale dell'Ente nelle questioni interpretative in materia di privacy, in relazione alle informazioni e ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria

Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborano all'attuazione delle misure di trasparenza previste per i processi in cui sono coinvolti ▪ Collaborano all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo al settore di appartenenza, prestando la massima attenzione all'elaborazione, al reperimento e alla trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale
Consiglio Comunale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approva gli obiettivi strategici in materia di trasparenza
Giunta Comunale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approva il PIAO e in esso la sezione Trasparenza e i documenti per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione
Nucleo di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica la coerenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione con gli obiettivi previsti nei documenti strategico-gestionali e nel piano della performance ▪ Effettua il monitoraggio periodico della pubblicazione dei dati ai sensi della normativa e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza

In caso di violazione degli obblighi di pubblicazione il RPCT provvede alla:

- segnalazione all'ufficio titolare dell'azione disciplinare delle eventuali richieste di accesso civico, ovvero gli inadempimenti riscontrati rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c.5);
- segnalazione agli organi di vertice politico e all' O.I.V. degli inadempimenti riscontrati rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c. 5).

Per i compiti inerenti al funzionario delegato alla Trasparenza, si rinvia a quanto già esplicitato in precedenza a tal riguardo.

I vari Responsabili individuano (tra i dipendenti) i gestori operativi incaricati di inserire materialmente i dati da pubblicare nelle sottosezioni, che - in tale attività si interfacciano con tutti i servizi ed uffici comunali della Direzione, ovvero con i Capi Servizio e le P.O. per la ricognizione dei dati da pubblicare. A tal fine, su impulso del Segretario Generale RPCT ed a far data dal 2021, si conferma che i Dirigenti hanno sempre comunicato l'avvenuta nomina dei dipendenti referenti /gestori delle pubblicazioni, ognuno per la direzione / servizio autonomo / o in staff di competenza.

A questo scopo, si ricorda che “gli obblighi di collaborazione col RPCT rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al D.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.”

Attribuzione delle Sottosezioni alle Aree/Servizi Autonomi della Struttura

L'assegnazione delle Sottosezioni e dei relativi obblighi di pubblicazione alle Aree Direzioni//Servizi dell'Ente è riportata nella specifica Tabella integrativa della presente Sezione degli Obblighi di Pubblicazione, conforme alla Griglia allegata alle linee Guida ANAC adottate con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, con esplicita indicazione degli adempimenti, del riferimento normativo, della tempistica e del Dirigente Responsabile della fonte informativa e dell'Ufficio e/o Servizio comunale tenuto alla pubblicazione dei

dati.

L'allegato alle Linee Guida sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal D. Lgs. 33/2013 (già contenuta nell'allegato 1 della delibera n. 50/2013) e recepisce le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare ed all'introduzione delle conseguenti modifiche alla struttura della sezione dei siti web denominata "Amministrazione trasparente".

Si precisa, infine, che non sono stati evidenziati casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione e pertanto nulla si riporta in merito.

Esso si svolge nel modo seguente:

1. Analisi degli obblighi di pubblicazione.
2. Individuazione delle articolazioni organizzative responsabili.
3. Predisposizione dei dati.
4. Pubblicazione dei dati.
5. Controllo dei dati

Il processo organizzativo che descrive i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati può essere così schematizzato:



Regole Tecniche

I dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013 sono pubblicati sul portale comunale nell'apposita Sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", suddivisa in sottosezioni conformi

alle prescrizioni del D. Lgs. n. 33/2013, nelle quali, ciascun servizio, per quanto di rispettiva competenza e sotto la responsabilità e vigilanza del Dirigente di riferimento (tramite i referenti individuati), il quale dovrà provvedere all'inserimento di dati e documenti. La pubblicazione on line deve essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e linee Guida ANAC e AGID, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- qualità delle informazioni e dei dati pubblicati;
- dati aperti e riutilizzo;

La pubblicazione deve avvenire, inoltre, tenendo conto delle disposizioni in materia di dati personali, comprensive delle delibere dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

Fa capo, in particolare alla diretta responsabilità di ciascun Dirigente di ciascuna area, e al Comandante della P.L. per i dati relativi al Corpo, la responsabilità della pubblicazione relativamente ai seguenti requisiti:

- **integrità = conformità** al documento originale in possesso o nella disponibilità dell'ufficio di quanto viene trasmesso;
- **completezza e aggiornamento = esaustività e veridicità dei contenuti della documentazione trasmessa** rispetto alle richieste della normativa che prevede la pubblicazione;
- **tempestività = rispetto dei termini di invio assegnati dal servizio richiedente;**
- **semplicità di consultazione e comprensibilità = testi redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve**, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile ed evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici;
- **conformità alla disciplina relativa al trattamento dei dati personali = correttezza, completezza, pertinenza, non eccedenza dei dati personali pubblicati;** divieto di pubblicazione di dati sensibili e giudiziari; sussistenza di una norma di legge o di regolamento che prevede la pubblicazione dei dati personali e correlativo obbligo di anonimizzare i dati rispetto ai quali non sussiste un obbligo normativo di pubblicazione.
- **accessibilità = il decreto n. 33/2013** prevede "I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili

anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità".

Nelle Linee guida adottate con deliberazione n. 1310/2016 l'ANAC, rimarcando l'importanza di assicurare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità), nelle more di una definizione di standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi, da attuare secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. n.33/2013, con lo scopo di innalzare la qualità e la semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" ha fornito, sin da subito, le seguenti indicazioni operative:

1. esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione: l'utilizzo, ove possibile, delle tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni aumenta, infatti, il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione "Amministrazione trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

2. indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione: si ribadisce la necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente", la data di aggiornamento, distinguendo quella di "iniziale" pubblicazione da quella del successivo aggiornamento.

Particolare attenzione deve essere posta alla disciplina di cui all'art. 7-bis relativa al rapporto, sempre controverso, con le esigenze di riservatezza e tutela della privacy. In base al comma 1, la sussistenza di un obbligo di pubblicazione in "amministrazione trasparente" comporta la possibilità di diffusione in rete di dati personali contenuti nei documenti, nonché del loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità secondo i motori di ricerca, purché non si tratti di dati sensibili e di dati giudiziari. Mentre, in presenza di obblighi di pubblicazione di atti o documenti previsti da (altre) norme di legge o regolamento, l'amministrazione deve rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non

indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4); laddove, invece, l'amministrazione decide la pubblicazione di dati, documenti o informazioni non obbligatori per legge, deve provvedere alla anonimizzazione di tutti i dati personali (comma 3). I limiti della riservatezza affievoliscono con riguardo ai dati riguardanti i titolari di cariche politiche e i dirigenti (comma 2) e le notizie relative alle prestazioni rese e alla valutazione afferente coloro che sono addetti ad una funzione pubblica (comma 5).

Formato dei Dati

Al riguardo della qualità dei dati, l'ANAC ha inoltre evidenziato che con l'art. 6, co. 3 del D. Lgs. 97/2016 è stato inserito, ex novo, nel D. Lgs. 33/2013 il Capo I-Ter – «Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti», con l'intento di raccogliere al suo interno anche gli articoli dedicati alla qualità delle informazioni (art. 6); ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (artt. 7 e 7-bis); alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione (art. 8); alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate nei siti (art. 9). Restano in ogni caso valide le indicazioni già fornite nell'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto.

Come precisato dalla Civit nell'allegato tecnico alla deliberazione n. 50/2013, è possibile utilizzare sia software Open Source (quali ad esempio Open Office) sia formati aperti (quali, ad esempio, .rtf per i documenti di testo e .csv per i fogli di calcolo). Per quanto concerne il PDF – formato reso, con Reader, disponibile gratuitamente dal proprietario – se ne suggerisce l'impiego esclusivamente nelle versioni che consentano l'archiviazione a lungo termine ad esempio, il formato PDF/A i cui dati sono elaborabili.

Durata della Pubblicazione

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati: ai sensi dell'art 8, co 3, dal d.lgs. 97/2016 trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene

meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5.

Aggiornamenti/Modifiche

Su ciascun Dirigente incombe l'obbligo di pubblicare, le modifiche/ variazioni/ aggiornamento dei dati/informazioni/documenti pubblicati "tempestivamente", da intendersi, comunque, entro 7 giorni lavorativi dal ricorrere del presupposto di pubblicazione, salvo termine diverso e più lungo stabilito nella Tabella All. 1) o dalla legge.

Il Responsabile della Trasparenza, avvalendosi del supporto tecnico operativo del Delegato alla Trasparenza, effettua una ricognizione semestrale dello stato di aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" e segnala al Dirigente dell'Area competente per materia le modifiche /aggiornamenti ritenuti necessari.

Il Dirigente si attiva provvedendo agli aggiornamenti richiesti entro venti giorni dalla richiesta del RPCT. Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza provvede a dare comunicazione all'OIV della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Monitoraggio

Alla corretta attuazione del PTPCT anche in relazione alle misure di trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della Trasparenza, il funzionario Delegato alla Trasparenza, i Dirigenti i, le P. O., o in loro luogo, i singoli Capi Servizio e/o Responsabili dei servizi comunali, i referenti delle pubblicazioni, e comunque ogni ufficio comunale e l'OIV.

Il Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della trasparenza e sulla scorta dei report/relazioni infrannuali trasmessi dal Delegato alla trasparenza al RPCT curerà con periodicità annuale la redazione di un sintetico report sullo stato di attuazione delle misure di trasparenza, con indicazione delle criticità rilevate, anche alla stregua dei rapporti pervenuti, delle relative motivazioni e segnalando eventuali inadempimenti.

L'OIV vigila sul monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione di cui al presente Piano.

Tenuto conto che l'Ente punta a integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del presente PTPCT con quelli del Piano delle Performance, in sede di redazione e validazione della relazione sulla Performance, l'O.I.V. dà atto anche dell'attuazione del presente PTPCT, per tutte le misure in esso previste.

Per esaminare Livello dei Rischi, Misure per prevenzione rischi e elenco obblighi pubblicazione in materia di Trasparenza, utilizzare il seguente percorso:

[sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > Atti generali](#)

02.03.07 Gestione dell'accesso civico

L'introduzione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato nel nostro ordinamento rappresenta la principale novità del D. Lgs. n. 97/2016 correttivo del Decreto Trasparenza; sull'applicazione di questo istituto e sulle relative ricadute organizzative si sono concentrati gli sforzi dell'amministrazione comunale in questi ultimi anni.

Ecco, in sintesi, il percorso fatto per dare attuazione alle disposizioni normative e a quanto successivamente indicato dall'ANAC nelle Linee guida (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016) e dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circolare n. 2 del 30 maggio 2017):

La nuova procedura di accesso civico

In primo luogo, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stata inviata a tutti i Responsabili di Settore, di Servizio e a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa un'apposita comunicazione illustrativa della nuova procedura di accesso, chiedendo a ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, di informare i propri collaboratori, al fine di adeguare le procedure interne a tutti gli uffici dell'Ente, in linea con le previsioni dell'A.N.A.C.

Il Regolamento in materia di accesso civico

In coerenza con il regolamento interno, infatti, così come suggerito nelle Linee guida dell'A.N.A.C. approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, che tiene conto anche dei chiarimenti operativi forniti con Circolare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.05.2017, ad oggetto: Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e della successiva circolare interpretativa integrativa n. 1/2019 del 28.6.2019, sono riportate di seguito le misure concernenti i **profili procedurali e organizzativi adottati nell'ambito del "Regolamento per la Disciplina del Diritto di Accesso Civico, del Diritto di Accesso Generalizzato e del Diritto di Accesso Documentale"** approvato con deliberazione consiliare n. 27 del 05/07/2018.

TRASMISSIONE DELL'ISTANZA

L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal CAD, , sullo sportello telematico all'indirizzo

https://sportellotelematico.comune.sanvitodeinormanni.br.it/action:s_italia:accesso.civico;generalizzato

oppure secondo le tradizionali modalità (consegna al protocollo generale o trasmissione a mezzo posta).

Essa è presentata e indirizzata alternativamente:

- al Responsabile dell'Ufficio Comunale che detiene i dati, i documenti o le informazioni oggetto di pubblicazione e/o di informazione;
- all'Ufficio Protocollo o all'URP (Ufficio Pubbliche Relazioni);
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, solo ove si tratti di accesso civico di cui al comma 1 (cioè, in relazione a dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

Nell'apposita sottosezione "altri contenuti-accesso civico" saranno aggiornate le modalità di esercizio di tale diritto e la modulistica.

In osservanza degli obblighi di legge, è stato istituito, con decorrenza dal 2020, il "Registro Unico dell'accesso civico", tenuto dal Delegato alla Trasparenza presso l'Ufficio Segreteria distinto in due Sottosezioni, una per l'accesso civico e l'altra per l'accesso civico generalizzato, nelle quali sono riportati gli esiti delle istanze che sono pubblicati anche annualmente in Amministrazione Trasparente.

Il registro è aggiornato annualmente a cura del Delegato alla trasparenza.

I Dirigenti entro e non oltre 3 giorni lavorativi dall'arrivo dell'istanza di accesso civico o generalizzato, ove pervenuta direttamente al Loro ufficio, dovranno trasmettere al RPCT per conoscenza copia dell'istanza ricevuta e comunicare successivamente al RPCT, entro 5 giorni lavorativi, le misure adottate in corso d'anno di rispettiva competenza sulle istanze di accesso civico e generalizzato pervenute loro, affinché vengano inserite nel registro dell'accesso civico e pubblicate in Amministrazione Trasparente a cura del Delegato alla Trasparenza.

ISTRUTTORIA

Nei casi di accesso civico a dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Dirigente responsabile della pubblicazione provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di amministrazione trasparente ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Laddove l'istante abbia indirizzato la richiesta di accesso civico in questione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, questi provvede a trasmetterla al responsabile della pubblicazione dei dati, il quale provvederà all'istruttoria e alla conclusione nel termine di 30 giorni dall'acquisizione dell'istanza al protocollo generale del Comune, dandone comunicazione anche al responsabile della trasparenza, il quale può sempre "richiedere agli uffici informazioni sull'esito delle istanze" (cfr. art. 5, comma 6, ultimo periodo).

In base al comma 10 dell'art. 5, in tali ipotesi il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è obbligato ad effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5 e, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (ogni omissione di pubblicazione obbligatoria costituisce illecito disciplinare), nonché al vertice politico (Sindaco/Commissario Straordinario) e all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Nei casi di accesso civico generalizzato, invece, il responsabile dell'ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell'istanza di accesso civico. Il controinteressato può formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, durante i quali il termine per la conclusione resta sospeso; decorso tale termine l'amministrazione provvede sull'istanza (quindi, il termine di conclusione può allungarsi fino a 40 giorni).

Laddove sia stata presentata opposizione e l'amministrazione decide di accogliere l'istanza, vi è l'onere di dare comunicazione dell'accoglimento dell'istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione; vi è, dunque, uno sdoppiamento del procedimento sull'accesso civico: da un lato, il provvedimento di accoglimento nonostante l'opposizione del controinteressato, dall'altra la materiale messa a disposizione degli atti o dati che avverrà almeno 15 giorni dopo la comunicazione al contro interessato dell'avvenuto

accoglimento dell'istanza.

Ciò è connesso alla circostanza che, in base al comma 9 dell'art.5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l'opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8).

LIMITI ED ESCLUSIONI

Preliminarmente va detto, che in base al comma 6 dell'art.5 "il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato"; inoltre "il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'art. 5-bis". Si può ragionevolmente ritenere che laddove si tratti di provvedimenti di accoglimento dell'istanza di accesso civico in assenza di soggetti controinteressati, la motivazione può essere effettuata con un mero rinvio alle norme di legge; in presenza di controinteressati, ovvero nei casi di rifiuto, differimento o limitazione occorre, invece, una articolata ed adeguata motivazione che deve fare riferimento ai casi e ai limiti dell'art. 5-bis.

Il comma 1 dell'art. 5-bis individua gli interessi pubblici la cui esigenza di tutela giustifica il rifiuto dell'accesso civico; il comma 2 individua gli interessi privati la cui esigenza di tutela, minacciata da un pregiudizio concreto, giustifica il rifiuto dell'accesso civico.

L'accesso è escluso, a priori, nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

I limiti per i quali (motivatamente) l'accesso civico può essere rifiutato o differito discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5-bis e precisamente:

1) evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico:

a) sicurezza pubblica e ordine pubblico; b) sicurezza nazionale; c) difesa e interessi militari; d) relazioni internazionali; e) politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato; f) indagini su reati; g) attività ispettive;

2) evitare un pregiudizio ad interessi privati:

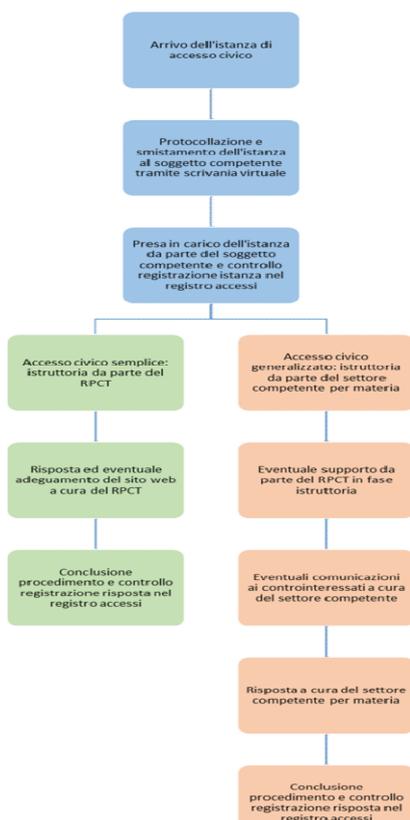
a) protezione dei dati personali; b) libertà e segretezza della corrispondenza; c) tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono

ricompresi il diritto d' autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.

Con Deliberazione n. 1309 e n. 1310 del 28.12.2016, l'ANAC, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, ha emanato specifiche Linee Guida recanti indicazioni ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art 5, co. 2 del D. Lgs. 33/2013 (comma 6), cui si rinvia.

Ai sensi dell'art. 46 "il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili"

Processo organizzativo per la trattazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato



RIMEDI

Il comma 7 dell'art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può

presentare entro trenta giorni, a pena di irricevibilità, richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni. In ogni caso, l'istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p. a. sia avverso il provvedimento dell'amministrazione che avverso la decisione sull'istanza di riesame.

Il comma 8 prevede che il richiedente possa presentare ricorso anche al difensore civico, con effetto sospensivo del termine per il ricorso giurisdizionale ex art. 116 del c.p. a. Nel caso di specie, non essendo l'Ente dotato di difensore civico, il ricorso può essere proposto al difensore civico provinciale o regionale.

02.03.08 Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale

Obiettivo del Progetto dell'ANAC "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza" è rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei territori.

Grazie al progetto l'Autorità ha individuato una serie di indicatori di rischio corruzione utili per sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità e promuovere la trasparenza nell'azione della Pubblica Amministrazione.

Il progetto Misurazione del rischio di corruzione rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Gli indicatori funzionano come red flags o alert che si accendono quando si riscontrano una serie di anomalie: ad esempio come le spie del cruscotto di un'auto o i software di rilevazione di un antivirus. Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme o dei red flags, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche. In questo modo permettono, ad esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine, ma anche di orientare l'attenzione dei watchdog della società civile, di attirare l'attenzione e la partecipazione civica.

La definizione degli indicatori è stata promossa attraverso un percorso partecipato e strutturato, coinvolgendo diversi attori istituzionali, accademici, del mondo della ricerca ed esponenti di organizzazioni non governative. L'Autorità ha lavorato per integrare quante più fonti dati possibili e utili al calcolo di indicatori - tra cui la Banca Dati Nazionale dei

Contratti Pubblici (BDNCP), che è gestita da ANAC e che rappresenta la principale fonte informativa sugli appalti pubblici - e per progettare metodologie di calcolo e di contestualizzazione degli indicatori.

Il progetto migliora la disponibilità e l'utilizzo di dati e indicatori territoriali sul rischio di corruzione, e più in dettaglio contribuisce ad aumentare l'offerta di statistiche territoriali e a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale.

Nel Progetto sono stati individuati 3 Tipologie di indicatori:

- Contesto;
- Appalti;
- Comunali.

Indicatori Comunali

Gli indicatori di rischio a livello comunale raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione. Per questi cinque indicatori l'analisi è stata condotta sui comuni con popolazione pari o superiore ai 15.000 abitanti.

Gli indicatori derivano da un articolato lavoro di ricerca consistito, in un primo momento, nell'individuazione di indicatori "potenzialmente" collegabili ai fenomeni corruttivi sulla base della rassegna della letteratura e, in un secondo momento, nell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente interessanti (reperiti da fonti varie) ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione.

Le informazioni sugli eventi corruttivi sono state reperite attraverso la raccolta e consultazione delle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

A questo riguardo, è opportuno evidenziare che, per identificare le amministrazioni caratterizzate da fenomeni corruttivi, si è tenuto conto sia dei comuni che hanno riportato episodi di corruzione propriamente detti (sezione 2B della relazione), sia di quei casi in cui nelle amministrazioni sono stati rilevati degli accadimenti penalmente o disciplinarmente rilevanti e in qualche modo riconducibili al fenomeno della corruzione (sezione 12A della relazione), mantenendo la distinzione tra le due categorie.

Il fenomeno della corruzione comprende diversi aspetti, al fine di analizzarlo in questa sezione sono stati identificati cinque indicatori a livello comunale:

- l'indicatore che segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso";
- l'indicatore che rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia;
- l'indicatore che segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.
- l'indicatore che segnala il livello di benessere socioeconomico
- l'indicatore che approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinarne il rischio di corruzione.

Cinque gradazioni di colore

All'intensificarsi della colorazione corrisponde un più elevato valore dell'indicatore. I Comuni sono stati suddivisi in gruppi sulla base di apposite classi di valore determinate attraverso il calcolo dei quintili, ossia attraverso il calcolo di specifici indici di posizione che identificano i valori di una distribuzione che permettono di suddividere la popolazione statistica di riferimento in cinque gruppi di uguali dimensioni.

Le Aree Bianche corrispondono ad un'assenza del fenomeno (non sono presenti i Comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti).

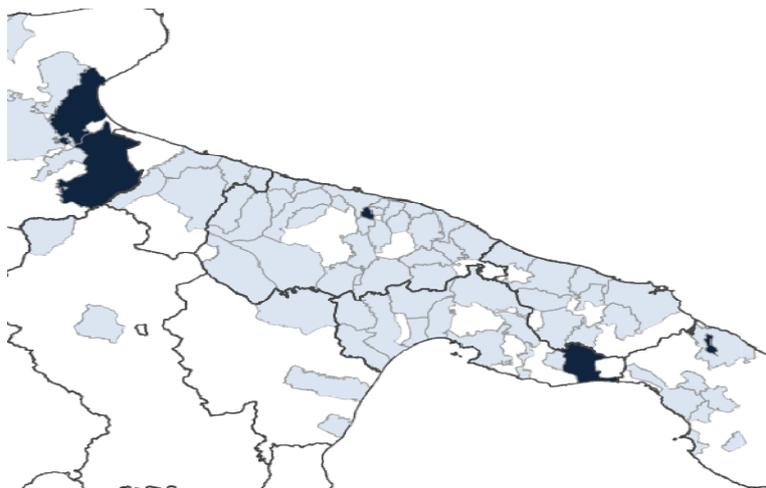
Rischio di contagio

Percentuale di comuni appartenenti alla medesima provincia interessati da episodi di corruzione nell'anno di riferimento. L'indicatore segnala il rischio di contagio del Comune considerato.

La presenza nella Provincia di Comuni con casi di corruzione contribuisce a determinare il rischio di corruzione, poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".

Scioglimento per mafia

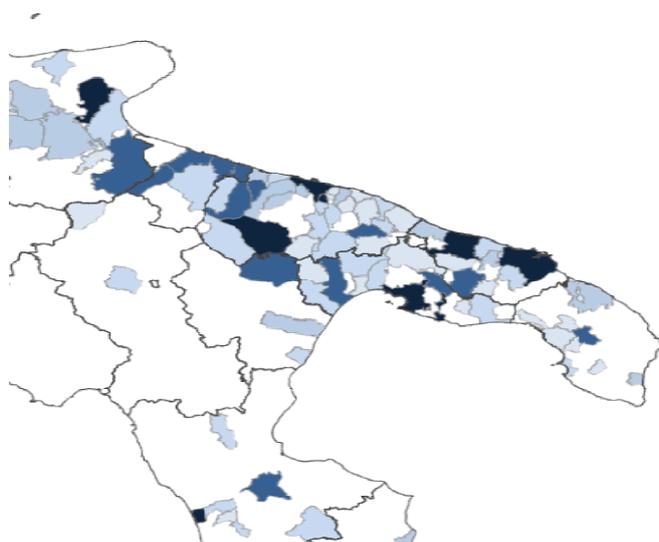
L'indicatore rileva se il Comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia nell'anno di riferimento. L'indicatore, quindi, segnala una situazione di degrado istituzionale che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Addensamento sotto soglia

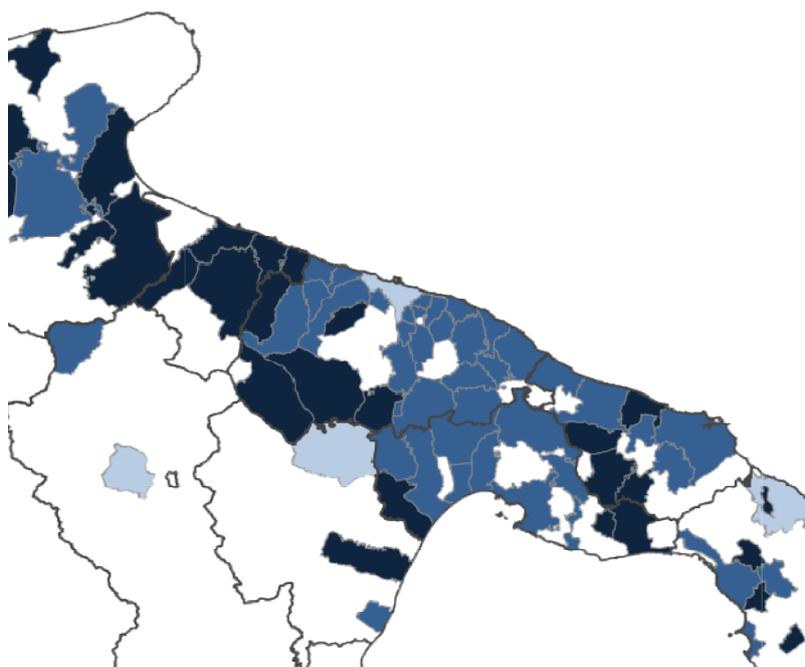
Rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai 40.000 €. I dati sono tratti dalla Banca Dati nazionale dei contratti pubblici.

L'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



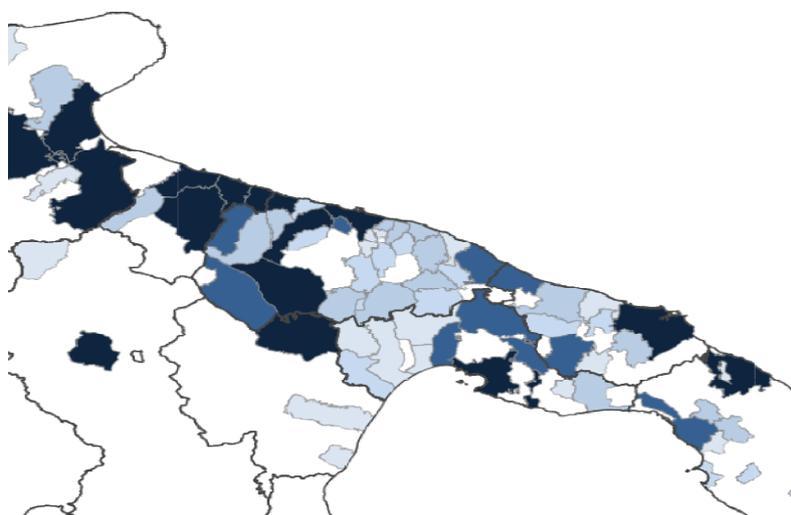
Reddito imponibile pro capite (Euro)

L'indicatore rileva, nell'anno di riferimento, il reddito medio dei residenti nel Comune considerato. I dati sono tratti dalle dichiarazioni fiscali. L'indicatore segnala il grado di benessere socioeconomico che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Popolazione residente al 1° gennaio (Abitanti)

Popolazione residente al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del Comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione



SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

03.01. Sottosezione Struttura organizzativa

03.01.01 Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative.

L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto del Segretario Generale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

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

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

A partire dall' 01/11/2023 l'Ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

*n. 2 unità operative in posizione autonoma gestiti direttamente dal **Segretario Generale**:*

- **Segreteria Generale, Supporto agli Organi Politici e Contratti;**
- **Progettazione Organizzativa, Anticorruzione e Controlli;**

e le seguenti n. 6 Posizioni Organizzative:

1° SETTORE - “SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA” comprendente i seguenti servizi:

- **Affari Legali e Sport** comprendente la seguente Unità Operativa:

- o Servizi amministrativi e sport;

- **Biblioteca e cultura** comprendente la seguente Unità Operativa

- o Pubblica istruzione, Biblioteca, Beni culturali e museali

- **Servizi Sociali** comprendente le seguenti due Unità Operative:

- o Anziani, disabili, minori, famiglie

- o Servizio Sociale Professionale

2° SETTORE - “SERVIZI AL CITTADINO E SMART ECONOMY” comprendente i seguenti servizi:

- **Servizi per la Transizione al digitale ed E-Government** comprendente le seguenti tre Unità Operative:

- o Innovazione tecnologica e servizi informatici e Pnrr Digitale

- o URP e Servizi turistici

- o Protocollo e Notifiche

- **Servizio Suap e Commercio, Sviluppo produttivo, Verde pubblico e Cimitero** comprendente le seguenti quattro Unità Operative:

- o SUAP e Sviluppo Economico

- o Commercio, Artigianato, Agricoltura

- o Verde Pubblico

- o Cimitero

- **Servizi Demografici e Statistici** comprendente la seguente Unità Operativa:

- o Demografici, Statistici, Toponomastica

3° SETTORE - “SERVIZI FINANZIARI E ATTUAZIONE PROGRAMMA DI GOVERNO”

comprendente i seguenti due servizi:

- **Bilancio, Finanze, Contabilità Generale e Controllo di Gestione** comprendente le seguenti tre Unità Operative:

- o Programmazione, Gestione, controllo e salvaguardia degli equilibri di bilancio

- o Gestione giuridica ed economica del personale

- o Economato e provveditorato

- **Servizio Tributi** comprendente la seguente Unità Operativa:

- o Gestione e riscossione dei Tributi, Contenzioso Tributario

4° SETTORE - “ URBANISTICA E IGIENE URBANA ” comprendente i seguenti servizi:

- **Pianificazione Urbanistica ed Edilizia** comprendente le seguenti due Unità Operative:

- o Urbanistica e valorizzazione territoriale

- o Edilizia privata e fonti rinnovabili

- **Igiene Urbana** comprendente l’Unità Operativa:

- o Igiene Urbana

5° SETTORE - “SICUREZZA CIVICA E AMBIENTALE” comprendente il servizio:

- **Polizia Locale e Amministrativa** comprendente le tre Unità Operative:

- o Polizia Locale e Segnaletica

- o Polizia Amministrativa

- o Protezione Civile e Randagismo

6° SETTORE “ LAVORI PUBBLICI ” comprendente i seguenti servizi:

- **Opere Pubbliche , Paesaggio e PNRR** comprendente le seguenti due Unità Operative:

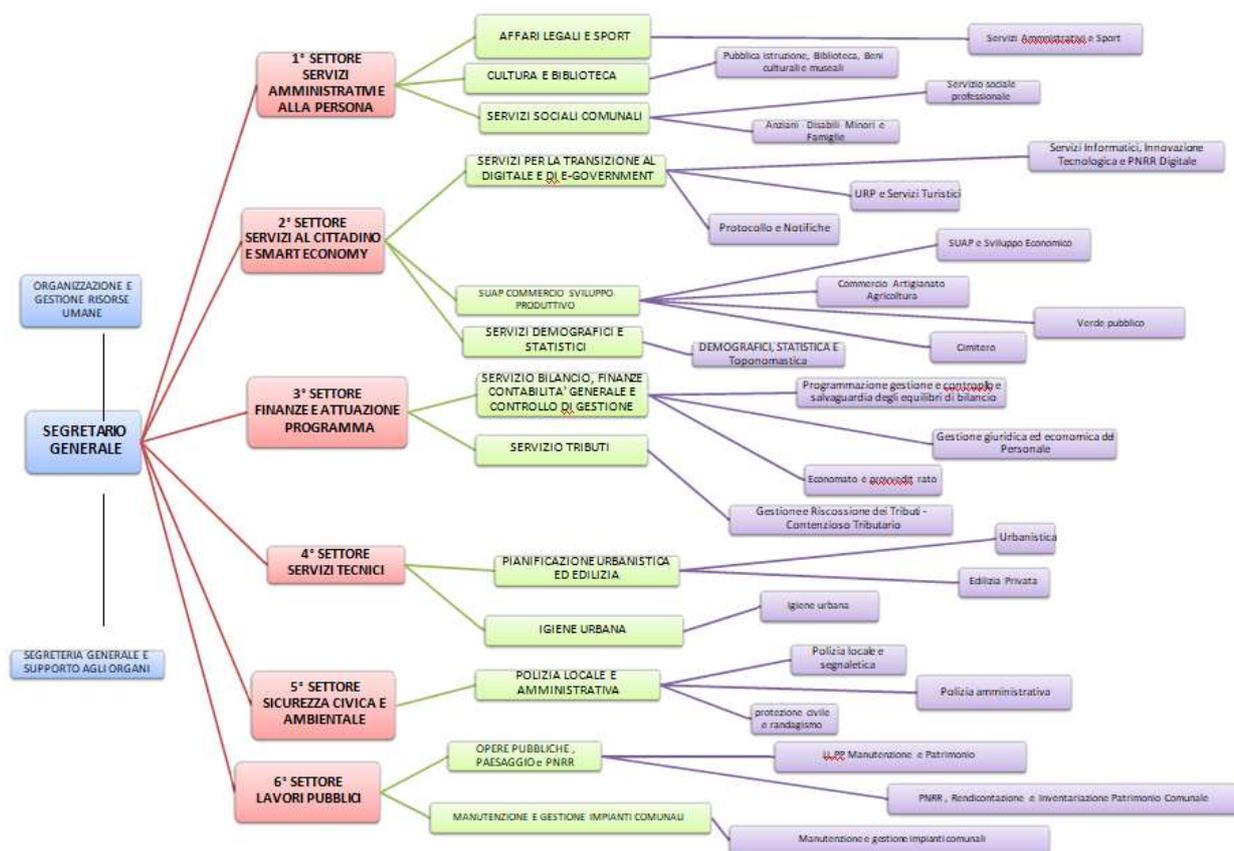
- o Opere pubbliche e Paesaggio

o PNRR , Rendicontazione e Inventariazione Patrimonio Comunale .

- **Manutenzioni e Gestione impianti comunali** comprendente la seguente Unità Operativa:

o Manutenzione e gestione impianti comunali

Di seguito la Macro Organizzazione adottata dall'ente.



Si da atto che la struttura organizzativa e l'organigramma dell'ente sono in corso di rimodulazione, giusto atto d'indirizzo G.C n. 103 del 27/07/2023.

03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

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

- 🚧 Area degli Operatori;

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

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

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

Il personale dell'Ente presente al 01/01/2024, con effetto automatico dal 1° aprile 2023 del personale in servizio alla medesima data nelle aree per come previsto dalla tabella B allegata al CCNL FL 16.11.2022, risulta essere il seguente:

AREA (CCNL FL 16/11/2022 ART.12)	CATEGORIA CONTRATTUALE	Nr. Posti	NOTE
AREA DEGLI OPERATORI	CAT.A	4	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CAT.B	9	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	CAT.C	32	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAT.D	14	Compresa 1 unità a t.d. PNRR

Per consultare la Dotazione Organica del Comune di San Vito dei Normanni utilizzare il seguente percorso:

[Sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > Atti generali](#)

03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione

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

Il Comune di San Vito dei Normanni, nei termini indicati successivamente, misura e valuta

la performance con riferimento: a. alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente); b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore); c. ai singoli dipendenti (dirigenti, posizioni organizzative e altro personale dipendente) (Performance individuale); d. al grado di soddisfazione degli utenti, come rilevate da specifiche rilevazioni attinenti ai diversi settori/servizi nei quali è strutturato l'Ente.

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

Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento. Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance. Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere e approfondire le criticità rilevate per migliorarsi nell'anno successivo.

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

- a) del Sindaco per il Segretario Generale;
- b) dell'OdV e del Sindaco per i Dirigenti/Responsabili titolari di P.O.;
- c) dell'OdV e dei Dirigenti per il personale titolare di P.O. e A.P.
- d) dai Dirigenti e P.O. per il restante personale.

La misurazione della performance organizzativa viene definita dall'Organismo in base a tre diverse unità di analisi: a) amministrazione nel suo complesso (ricomprende tutti i settori, i servizi e le U.O sia semplici che complesse); b) singole unità organizzative dell'amministrazione (i settori separatamente intesi); c) processi e progetti.

Il nucleo centrale della performance organizzativa, oggetto di misurazione da parte dell'Organismo, utile a determinare le capacità gestionali e il controllo, è costituito in

particolare dalle dimensioni di efficienza ed efficacia dei processi.

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A tali fini le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- a) risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;
- b) contributo espresso in ambito di performance organizzativa di cui al precedente articolo;
- c) capacità di valutazione del personale dipendente (solo per i dirigenti e P.O.)
- d) comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

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

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

Per i Dirigenti/Segretario Generale la performance individuale è determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati legati agli obiettivi annuali assegnati al Settore di diretta responsabilità;
- contributo espresso nell'ambito dell'Amministrazione nel suo complesso e del Settore di riferimento – performance istituzionale/organizzativa -;
- risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati al Dirigente apicale;
- capacità di valutazione del personale assegnato dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Per il personale non dirigenziale, la performance individuale viene determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati del servizio e/o ufficio nel suo complesso (non vengono considerati i

risultati individuali);

- contributo espresso in ambito di performance organizzativa, con riferimento al ruolo di ciascuno;
- risultati per specifici obiettivi individuali intesi come il contributo apportato alla realizzazione di specifici progetti e attività finalizzate al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei processi e dei servizi in coerenza con il ruolo ricoperto nell'ambito del progetto;
- per le P.O., capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Con le recenti modifiche normative viene rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa ai sensi dell'art. 19 bis del D. lgs 150/2009 e s.m.i.

L'Organismo di valutazione definisce le modalità attraverso le quali i cittadini e gli utenti finali delle amministrazioni possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, anche esprimendo direttamente all'O.I.V. il proprio livello di soddisfazione per i servizi erogati.

Le segnalazioni devono essere trasmesse preferibilmente per via telematica.

L'O.I.V. con il supporto del Servizio per i controlli interni valida la relazione sulla performance e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, inoltre, sulla base del sistema adottato in conformità alle disposizioni del regolamento di organizzazione, propone al Sindaco la valutazione dei Dirigenti dell'Ente per l'attribuzione ai medesimi dei premi di risultato.

Le posizioni organizzative/alte professionalità sono state graduate e correlate a valori economici delle retribuzioni di posizioni, secondo il Regolamento CCNL 2019-2021.

("Regolamento Comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio", come modificato nelle parti: "Modalità di graduazione delle posizioni organizzative" e "Sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative e del personale (SMIVAP)". con Deliberazione della G.M. n. 172 del 21/12/2017).

03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del Lavoro da remoto

In questa sottosezione, in coerenza con quanto disposto dal nuovo CCNL 2019 – 2021, Titolo VI Lavoro A Distanza - Capo I, Lavoro Agile e Capo II, Lavoro da remoto, sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

In particolare, la sezione contiene:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile del Comune di San Vito dei Normanni;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile ed al Lavoro da remoto

Il Comune di San Vito dei Normanni intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi: promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini; ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità; facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente. Malgrado nel previgente quadro normativo, il lavoro agile sia stato praticato prevalentemente come specifica forma di tutela per i lavoratori "fragili", prevedendo, per tale categoria di dipendenti, lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa attraverso modalità ritenute flessibili, nel quadro odierno, alla luce della ultima direttiva ministeriale del 29/12/2023, ed essendo ormai superata la contingenza pandemica (OMS del 05/05/2023), sarà cura, pertanto, di questo Ente individuare misure organizzative necessarie, che risultino efficaci ad adeguare le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la precitata direttiva. Quanto innanzi riportato rientra tra gli impegni assunti al tavolo negoziale del 23/11/2023 con la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo valido per il triennio 2024/2026.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali

l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente, nelle more della messa a regime del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019 -21 che disciplinerà [previo confronto in sede locale di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l) del nuovo CCNL 2019-2021], l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Nel contesto attuale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile e per il Lavoro da remoto nel Comune di San Vito dei Normanni

Nel corso del 2021 sono state adottate le linee guida per la disciplina del lavoro agile nella PA. Le suddette linee guida sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, con l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Con riferimento ai lavoratori fragili del settore pubblico, il Dipartimento della Funzione pubblica, il 30 giugno 2022, ha precisato che la flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego, evidenziata già nella circolare del 5 gennaio 2022, consente di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di

svolgimento della prestazione lavorativa. Sarà quindi il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

L'art. 263 del D.L. 34/2020 ha disposto che le pubbliche amministrazioni elaborino, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile prevedendo che possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa almeno il 15 per cento del personale (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 60 per cento). Al riguardo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, con decreto del 9 dicembre 2020 le Linee guida che indirizzano le pubbliche amministrazioni nella redazione del suddetto Piano.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 30 per cento).

Si segnala che il decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) specifica che il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.

Sul punto si segnala che le Linee guida emanate dalla Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche rimandano alla regolamentazione della contrattazione collettiva, nonché alla disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

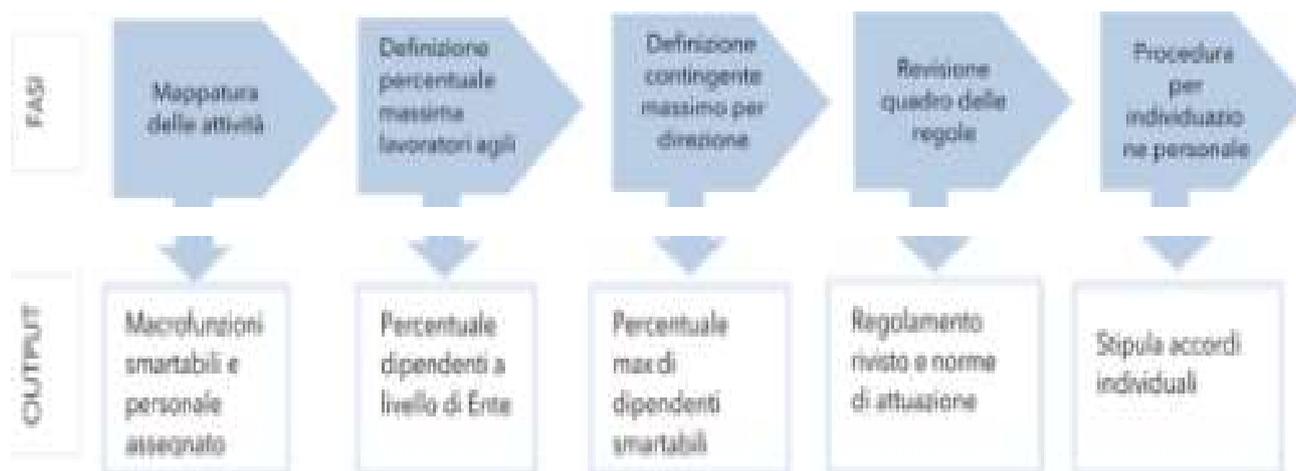
Per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di San Vito dei Normanni, invece, il POLA è assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (D.P.R. 81/2022).

L'Amministrazione descrive in modo sintetico le scelte organizzative che intende operare per promuovere il ricorso al lavoro agile; in particolare, in questa sezione del Piano, vengono definite le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, che l'Amministrazione intende attuare.

Mappatura delle “Attività Smartabili”

Con la circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, è stato richiesto a ciascuna Amministrazione di effettuare la mappatura delle “Attività Smartabili”. Il Comune di San Vito dei Normanni ha ancorato tale mappatura alla macrostruttura dell’Ente.

Mappatura delle attività



La mappatura dei processi/attività ha avuto come obiettivo quello di individuare le attività che possono essere prestate, tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, in modalità “agile” e rappresenta, altresì, uno step fondamentale e propedeutico per garantire il passaggio da un lavoro agile “emergenziale”, con l’obiettivo principale del “distanziamento sociale”, al lavoro agile “ordinario”, che è orientato al duplice scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro.

Ovviamente le attività che possono essere svolte in modalità agile sono quelle che presentano un nucleo minimo di fattori.

Per ciascuna macro funzione, comprese quelle trasversali, sono stati così identificati:

- i seguenti n. 9 fattori per la definizione del grado di smartabilità delle macrofunzioni:

Il processo/attività/servizio richiede la presenza in modo continuativo?	Le attività richiedono la presenza continuativa del personale riconducibile ai profili già individuati come incompatibili?
Il processo/attività/servizio è gestibile a distanza?	Le attività possono essere svolte da remoto con gli strumenti/tecnologie messe a disposizione? Le attività richiedono lo svolgimento di attività esterne in modo non occasionale (ispezioni, controlli o attività presso soggetti esterni)?

Grado di digitalizzazione (Oggettiva).	Il processo/attività/servizio è digitalizzato? L' hardware e software è già disponibile per la gestione? Le elaborazioni sono realizzabili con lo stesso grado di efficienza in sede e da remoto? L'accesso al servizio è garantito con uno sportello virtuale? Gli archivi cartacei sono presenti e utilizzati in via residuale? L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività può avvenire anche a distanza?
Grado di digitalizzazione (Soggettiva).	Qual è livello atteso delle competenze digitali richieste per la gestione dei processi/attività/servizi e possedute dai dipendenti?
Rapporti con utenti non previsti o gestibili a distanza.	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di utenti da remoto?
Relazioni con altre strutture interne od esterne sono gestibili a distanza. Il grado di integrazione tra le strutture nei processi di lavoro non è ostacolato dal lavoro a distanza.	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di strutture da remoto, tenuto conto anche delle fasce di contattabilità?
Il processo /attività/servizio non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili?	Il controllo deve essere inteso anche come coordinamento/supervisione. Deve essere valutata l'ampiezza del controllo necessario e il grado di programmabilità delle attività.
Grado di misurabilità in termini di risultato.	Valutazione del processo/attività/ servizio in termini oggettivi e quantificabili rispetto agli indicatori/attività attesi.
Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale.	L'autonomia è elemento essenziale ai fini della gestione del lavoro agile.

- Il grado di “smartabilità” rispetto a fattori/caratteristiche “concrete” delle procedure e delle attività riconducibili alla stessa.

I gradi di smartabilità individuati sono i seguenti:

Grado	Descrizione
0	Non smartabile
0,50	Smartabile limitatamente
1	Smartabile parzialmente
1,5 - 2	Smartabile

I Servizi/processi evidenziati come maggiormente facilitati al lavoro da remoto sono:

- Segreteria e affari generali;
- Servizi finanziari e di programmazione e controllo;
- Amministrazione e gestione del personale;
- Comunicazione;
- Servizi Sociali/Servizi alla Persona;
- Pianificazione, Viabilità ed Edilizia Pubblica e Privata.

Per tutti gli operativi (ad es.: operai, custodi, cantonieri, messi) e/o i dipendenti organizzati

su turni non si ritiene possibile svolgere attività da remoto.

L'attività di analisi ha permesso al Comune di San Vito dei N. di individuare il livello di "smartabilità" dei macro processi e quindi di disporre di una prima base analitica a supporto della definizione degli accordi individuali con i singoli dipendenti.

L'approccio al lavoro agile si è basato sulla definizione di gruppo di lavoro come "Smart team". Il team di norma coincide con il Servizio. Si è trattato, quindi, di riorganizzare le assegnazioni dei processi, attività e compiti prevedendo team di lavoro in grado di alternare presenza in ufficio a lavoro agile, al fine di garantire a tutti i collaboratori di quel Servizio o Ufficio l'opportunità di rendere una parte della prestazione di lavoro a distanza.

Il Responsabile, prima di autorizzare lo Smart Working, tiene conto della specificità del Servizio, in particolare delle attività prevalenti da rendere in presenza. Ciò determina la possibilità in capo ad esso dirigente di definire i giorni massimi autorizzabili in lavoro agile secondo fasce di parziale smartabilità, prevedendo ad esempio una cadenza bi-settimanale.

Sono fatte salve situazioni specifiche per le quali il dirigente potrà assumere decisione motivate anche eventualmente discostandosi dai parametri sotto indicati:

Attività	Parametro	
Parzialmente Smartabili ⬇️ Smartabili	0,5	1 giorno di SW ogni due settimane
	1	1 giorno alla settimana
	1,5	3 giorni ogni due settimane
	2	2 giorni alla settimana

Gli Accordi individuali avranno di norma durata triennale nella prima fase di applicazione del presente Piano, fatta salva la possibilità da parte del dirigente/responsabile di disporre diversamente in caso di necessità.

Nel primo anno di applicazione del Piano vengono individuati i Team Smart e i parametri di applicazione che seguono:

Macro Organizzazione		SMART TEAM	Parametro
Area/Settore	Servizio		
Area Finanziaria. Bilancio e Risorse	Servizi Finanziari	Servizi Finanziari	1 - 1
	Servizio Programmazione e Controlli	Servizio Programmazione e Controlli	1 - 1
	Entrate	Entrate	0,5 - 1
Gestione economica e previdenziale del	Gestione economica e previdenziale del personale	Gestione economica e previdenziale del personale	0,5 - 1

personale Gestione giuridica del personale Gare e contratti	Gestione giuridica del personale	Gestione giuridica del personale	1 - 1
	Gare e contratti	Gare e contratti	1 - 1
Servizi al cittadino e Servizi di Staff	Servizi Istituzionali	Servizi Istituzionali	0,5 - 1
	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	1 - 1
	Servizi Demografici (solo se il personale addetto non è infungibile e solo nei pomeriggi di martedì e giovedì)	Servizi Demografici	0,5 - 0,5
Servizi al Territorio	Servizio Lavori pubblici	Servizio Lavori pubblici	0,5 - 1
	Mobilità	Mobilità	1 - 1
	Ambiente	Ambiente	1 - 1
	Edilizia Pubblica e Privata	Servizio SUA	1 - 1
Servizi Informatici	Sistemi informativi e agenda digitale	Sistemi informativi e agenda digitale	1 - 1
Area Servizi alla Persona	Servizi Sociali – Servizi scolastici	Servizi Sociali – Servizi scolastici	1 - 1
	Cultura e Sport	Cultura e Sport	1 - 1
Segretario Generale	Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli	Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli	1 - 1

Naturalmente, tenuto conto della cornice normativa vigente e della necessaria coerenza ed interdipendenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Ente, la mappatura e la strutturazione dei Team Smart dovranno essere aggiornate annualmente.

Le condizioni abilitanti per lo sviluppo del Lavoro agile

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

L'Amministrazione ha intrapreso un'analisi preliminare del proprio stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirla. In particolare devono essere valutate:

1) Salute organizzativa.

Si riportano nella tabella successiva i comportamenti che dovranno essere assegnati ai

dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto “lavoro agile” e le competenze professionali previste per il Segretario, i Funzionari e/o Titolari di Posizione Organizzativa. Tale disposizione avrà efficacia fino all’aggiornamento del Sistema di valutazione che verrà attuato con il coordinamento del Nucleo di valutazione.

Pertanto, l’esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

COMPORAMENTI DA OSSERVARE		
RESPONSABILITA'	Dirigente / Titolare PO	Dipendente/ smart worker
	<ul style="list-style-type: none"> • revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell’unità operativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all’organizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> • capacità di auto organizzare i tempi di lavoro
	<ul style="list-style-type: none"> • definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
	<ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente 	<ul style="list-style-type: none"> • orientamento all’utenza
	<ul style="list-style-type: none"> • feed-back al gruppo sull’andamento delle performance di gruppo e di UO 	<ul style="list-style-type: none"> • puntualità nel rispetto degli impegni presi
	<ul style="list-style-type: none"> • feed-back frequenti ai dipendenti sull’andamento delle loro performance 	<ul style="list-style-type: none"> • rispetto delle regole/procedure previste
	<ul style="list-style-type: none"> • gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non 	<ul style="list-style-type: none"> • evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative
	<ul style="list-style-type: none"> • capacità di delega 	<ul style="list-style-type: none"> • presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell’ufficio • disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati • disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo
COMPORAMENTI DA OSSERVARE		
COMUNICAZIONE	Dirigente / Titolare PO	Dipendente/ smart worker
	<ul style="list-style-type: none"> • attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)
	<ul style="list-style-type: none"> • individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta
	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione orale chiara e comprensibile
	<ul style="list-style-type: none"> • attenzione all’efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • ascolto attento dei colleghi
	<ul style="list-style-type: none"> • ascolto attento dei colleghi 	<ul style="list-style-type: none"> • assenza di interruzioni

2) Salute professionale.

Il Comune di San Vito dei Normanni, come già detto, ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, seguendo come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso dovrà essere meglio accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, riguarderanno figure professionali diverse.

Sono stati individuati i seguenti ambiti di sviluppo delle attività;

- Competenze digitali (di cittadini e lavoratori della Pubblica Amministrazione);
- Cittadinanza digitale (servizi online per cittadini e imprese);
- Infrastrutture;

3) Salute digitale

L'Ente riorganizzerà e migliorerà:

1. lo Sportello digitale per il cittadino, il professionista e l'impresa;
2. la Comunicazione digitale.

Programmazione degli Sviluppi tecnologici

L'Ente, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi ed il lavoro agile, provvederà ad operare una costante ottimizzazione degli strumenti, anche attraverso un upgrade di tutte le connessioni e le applicazioni di comunicazione e scambio utilizzate.

Il Comune di San Vito dei Normanni, inoltre, avvierà un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazioni che sono nella propria disponibilità.

Indicatori di sviluppo del Lavoro agile

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento del lavoro agile prodotto a fine anno, sono stati individuati i seguenti indicatori, alcuni dei quali saranno sviluppati ulteriormente a partire dal 2024:

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI			Target 2024
SALUTE ORGANIZZATIVA	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Segretario Generale	
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Segretario Generale	
	3) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi.	Già Operante	
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Direzionali	4) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno		20%
	5) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale		100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Organizzative	6) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno		20%
	7) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi		100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	8) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno		25%
	9) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione		8%
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie		90%

Requisiti Tecnologici

Il Comune di San Vito dei Normanni adotta tutti sistemi informatici in cloud disponibili sulla rete internet e accessibili da remoto con meccanismi di sicurezza certificati. Ciò ha consentito in tempi molto rapidi, di organizzare e rendere operativo l'accesso agli applicativi dell'ente ad un numero elevato di dipendenti collocati in lavoro agile con un alto livello di sicurezza.

Nei casi in cui però è necessario consentire l'accesso da remoto al proprio computer di lavoro collocato in sede sarà predisposto un collegamento effettuato mediante VPN criptata che consente di mantenere i log, ovvero la traccia, delle operazioni effettuate.

Per mantenere un elevato livello di sicurezza è stato deciso di utilizzare collegamenti VPN criptati consentendo, mediante un firewall, l'accesso in desktop remoto al singolo computer, in aggiunta all'utilizzo della rete domestica. Per consentire il prosieguo dell'attività amministrativa, si è fatto ricorso alle video conferenze, modalità di comunicazione largamente usata per gli incontri interni, per i rapporti con soggetti esterni e per l'organizzazione dei lavori del Consiglio, con la possibilità di trasmettere in diretta le sedute.

Il Comune di San Vito dei Normanni dispone dei seguenti strumenti:

- firewall che consente accessi in VPN alla rete dell'ente;
- applicativi software in cloud certificati AGID e accessibili da internet;
- software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze;
- possibilità di accedere alla posta elettronica da remoto.

Percorsi Formativi del Personale e titolare di P.O.

Nel 2024 si effettuerà formazione anche sul lavoro agile, nei limiti del budget che sarà assegnato, a valere sul relativo capitolo di spesa, al fine di diffondere la cultura dello Smart Working tra i dipendenti, che, in alcuni casi, si sono ritrovati a gestire una modalità lavorativa completamente diversa dalla classica, con dubbi e perplessità. La formazione risulta indispensabile anche per i Responsabili, investiti dal compito di far funzionare l'apparato burocratico in una forma innovativa, che accelera inevitabilmente anche il passaggio dal cartaceo al digitale.

Strumenti di Rilevazione e di Verifica Periodica.

La logica del lavoro agile richiede una maggiore attenzione al perseguimento dei risultati, piuttosto che alla durata della giornata lavorativa. Ciò implica l'attivazione di meccanismi di responsabilizzazione del lavoratore in merito ai risultati da raggiungere e comporta un maggior grado di autonomia rispetto alla tradizionale organizzazione del lavoro in presenza.

Il lavoro agile, se ben organizzato, rappresenta inoltre una leva motivazionale che determina un miglioramento progressivo delle performance individuali e della performance organizzativa sia con riferimento ai singoli settori che all'Amministrazione complessivamente considerata. Strumenti di monitoraggio e verifica da parte dei Responsabili sono il cartellino, che viene timbrato telematicamente dal singolo dipendente, inserendo la causale e il verso (entrata/uscita); il report delle attività svolte, che il dipendente deve inviare quotidianamente al proprio responsabile; i contatti telefonici, finalizzati a verificare che il dipendente sia effettivamente reperibile nelle fasce orarie stabilite.

Progetto Individuale di Lavoro Agile

La corretta rappresentazione del lavoro per obiettivi rende necessario predisporre per ciascun lavoratore un Progetto Individuale di lavoro agile. Il Progetto, che il Responsabile definisce d'intesa con il dipendente, stabilisce le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi da raggiungere nel rispetto di tempi predefiniti, gli indicatori di misurazione dei risultati (tipo di indicatore, descrizione, valore target) attraverso i quali verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, attraverso la predisposizione di report giornalieri da parte del dipendente, la previsione di momenti di confronto tra il Dirigente e il dipendente per l'esercizio del potere

di controllo della prestazione lavorativa, la verifica e validazione da parte del Responsabile dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto ai valori target definitivi. Ove richiesto dal Responsabile e/o dal dipendente gli esiti del monitoraggio sui risultati raggiunti possono essere oggetto di un confronto tra le parti da realizzare attraverso colloqui individuali.

Le attività da realizzare e i risultati da raggiungere da parte del dipendente in lavoro agile sono da ricollegare sia agli obiettivi assegnati al Dirigente con il PIAO che, più in generale, alle funzioni ordinarie assegnate al Settore, nell'ottica del miglioramento della produttività del lavoro. Il Responsabile deve quindi monitorare l'avanzamento dei Progetti, secondo le modalità e scadenze concordate; il dipendente deve produrre report giornalieri attraverso i quali rendicontare i risultati raggiunti.

La valutazione della dimensione relativa alle competenze e ai comportamenti organizzativi della prestazione lavorativa svolta in lavoro agile necessita dell'individuazione di parametri che attengono alle diverse modalità organizzative del lavoro sia in relazione al dipendente in lavoro agile sia al Dirigente che coordina il Progetto. Inoltre risulta necessario bilanciare e valutare con attenzione le implicazioni tra la performance individuale del dipendente in lavoro agile e le prestazioni dei colleghi in ufficio, nonché la correlata interazione tra le attività svolte dallo stesso lavoratore in lavoro agile e in presenza al fine della verifica del raggiungimento dei risultati concordati.

Prestazione di lavoro in modalità agile

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto indicato nel presente paragrafo.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

È possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dall'art. 66 del CCNL 2019 - 2021, in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

In caso di malattia o qualunque altro tipo di assenza giornaliera, il dipendente è tenuto a rispettare i tempi di comunicazione e le modalità stabilite ordinariamente dall'Amministrazione.

Valutazione della Performance

Relativamente ai dipendenti in lavoro agile, la valutazione della performance dovrà essere riferita ai risultati raggiunti, che concorrono alla determinazione della performance organizzativa del Settore e di quella organizzativa complessiva dell'Ente, nonché di quella individuale del singolo dipendente. In termini di competenze e comportamenti organizzativi del dipendente saranno oggetto di valutazione, in particolare, le capacità propositive, la disponibilità, il rispetto dei tempi e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di decisione, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le capacità informatiche.

La valutazione del Responsabile rispetto al lavoro agile riguarda tutte le diverse fasi del ciclo di gestione del lavoro agile: promozione e introduzione del lavoro agile nella struttura (valutazione ex ante), gestione operativa dei dipendenti che prestano la loro attività da remoto (valutazione in itinere), verifica del contributo apportato nell'ambito del generale processo di cambiamento organizzativo che investe l'Ente a seguito dell'emergenza sanitaria e dell'introduzione del lavoro agile (valutazione ex post). Il ruolo del Responsabile risulta infatti fondamentale per consentire il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della complessiva organizzazione, attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti, il ripensamento delle prestazioni lavorative in termini di spazi e orari, l'aumento della flessibilità ed elasticità.

Potere direttivo e disciplinare

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo, di controllo e il potere disciplinare dell'Amministrazione che verranno esercitati con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa nei locali aziendali, tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità della modalità in lavoro agile e di responsabilizzazione del/della dipendente.

Durante lo svolgimento del lavoro agile, il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e al rispetto degli obblighi di condotta previsti dalle disposizioni di legge e dal CCNL vigenti e dal Codice disciplinare del Comune di San Vito dei Normanni, con particolare riferimento al Codice di

comportamento dei dipendenti dell'Ente e tutti i relativi atti che lo compongono, nonché delle istruzioni ricevute.

Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che integrano gli obblighi di comportamento in servizio previsti dal sopra citato Codice di comportamento, sono le seguenti:

- a) Reperibilità del lavoratore agile durante le fasce di contattabilità, tramite risposta telefonica o computer;
- b) Diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
- c) Rendicontazione giornaliera dell'attività svolta, in un'ottica di miglioramento della pianificazione, dell'accountability e di responsabilizzazione verso i risultati.

03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane.
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione
- Formazione del personale.

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando, già dall'anno 2019, una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai

obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi. Al riguardo, è stata data attuazione agli indirizzi già indicati di ampliamento della collaborazione con il Settore Privato con riferimento all'area tecnica/manutentiva, all'ambito delle competenze informatiche e all'ambito delle attività amministrative legate alla riscossione delle entrate.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente anche rispetto alle variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e dirigente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati. Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come quello della sicurezza e della protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Locale e della sicurezza della città. A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di San Vito dei Normanni ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Il fabbisogno di personale 2024-2026, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora nel prossimo triennio 2024-2026.

Per il dettaglio sulla stessa, si rimanda al Piano del fabbisogno del personale 2024-2026 allegato al presente piano (**ALLEGATO n.A.3**) e che viene aggiornato in coerenza con il Dup 2024-2026 e che viene approvato contestualmente.

Per consultazioni inerenti al Fabbisogno del Personale utilizzare il seguente percorso:

[Sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > Atti generali](#)

03.03.02 Rotazione

Le indicazioni contenute nel PNA 2019 individuano nella rotazione del personale una misura organizzativa preventiva finalizzata ad evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'Ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'Ente e dei suoi singoli settori.

La rotazione non si applica per le figure infungibili: sono dichiarati infungibili i profili professionali di Dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.

Di norma, l'incarico in ciascuna delle aree a rischio non può essere superiore a 3 anni per i dirigenti e a 5 anni per i dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di continuità.

Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico.

Nel Comune di San Vito dei Normanni, con riferimento agli anni 2020 e 2021, attesa la situazione contingente dell'Amministrazione, che computa – in ottemperanza alla normativa in materia – solo n. 5 Responsabili P.O. a tempo indeterminato e considerata altresì l'infungibilità dell'incarico di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione, la rotazione del personale Responsabile è avvenuta solo molto parzialmente. Tale situazione potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

La rotazione dei titolari di Posizione Organizzativa, che svolgono attività a rischio di corruzione, viene effettuata nel rispetto della procedura di conferimento PO attualmente vigente, in esito alla quale non può essere reiterata la scelta delle persone che hanno già ricoperto in precedenza la stessa posizione. Sono fatte salve eccezioni motivate collegate a professionalità infungibili o che posseggano una competenza infungibile.

Nel caso in cui, in via eccezionale, si verifichi che in alcuni Settori non sia possibile attuare

la rotazione per una o più posizioni a rischio di corruzione, il Sindaco deve adeguatamente evidenziarne i motivi nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In linea di principio, i percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione della rotazione unitamente alla formazione.

Tuttavia, il meccanismo obbligatorio della rotazione non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, al fine di garantire efficienza degli uffici e continuità dell'azione amministrativa.

La rotazione è obbligatoria nelle ipotesi di immotivato rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione. Di tale provvedimento è data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È necessario segnalare che il processo di riordino dell'Ente ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa del pensionamento del personale. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Responsabili possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Responsabili comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

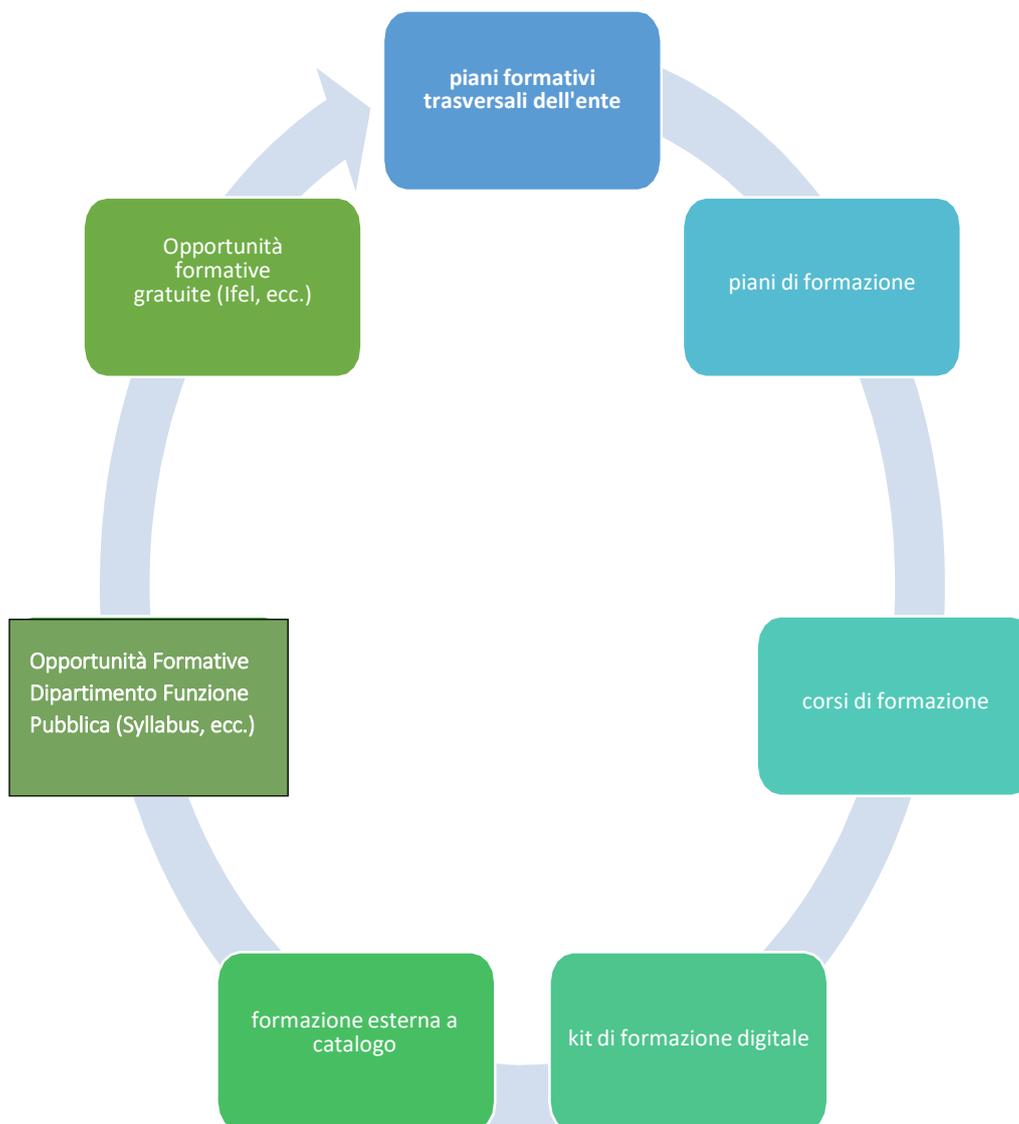
I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto

previsto dall'art. 16, co. 1, lett. quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.... (cd. Rotazione straordinaria). Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Responsabile del Servizio Personale e/o il Responsabile di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

Per la definizione dei criteri di rotazione del personale di comparto, il Responsabile del Servizio personale approva apposito regolamento stralcio sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da intendersi quale misura per la concreta attuazione della rotazione all'interno dell'Ente, secondo le indicazioni fornite nel PNA 2019. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, in una logica di formazione, organizzano il lavoro prevedendo periodi di affiancamento del responsabile di talune attività, con altro dipendente che nel tempo potrebbe sostituirlo. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente garantiscono la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività e la possibilità di impiegare per esse personale diverso.

03.03.03 Piani formativi

Quadro sinottico delle opportunità formative



Per gli anni 2024-2026, l'Ente si pone l'obiettivo di garantire la partecipazione a percorsi formativi tecnici e specialistici del personale dipendente operante nei Settori maggiormente esposti al rischio corruzione nonché di organizzare giornate formative da tenersi presso le sedi dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dipendente alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza.

Per il relativo dettaglio sulla formazione, si rimanda al "Piano del formazione del personale 2024-2026" allegato al presente PIAO (ALLEGATO n. A. 4) e che viene approvato contestualmente.

03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n.150/09, sarà realizzata un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

All'uopo sarà utilizzato il modello di questionario redatto dalla Civit - Anac, elaborato secondo le indicazioni del Ministero della Funzione Pubblica in data 29 maggio 2013, L'indagine, come sopra evidenziato, comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Il questionario sul "Benessere Organizzativo" sarà messo a disposizione dei dipendenti entro la fine dell'anno 2024 e si allega alla presente (**ALLEGATO n. A.5**).

03.03.05 Promozione di politiche di pari opportunità e superamento di ogni forma di discriminazione o disuguaglianza. Partecipazione e coinvolgimento delle persone con disabilità.

Gestire la disabilità richiede di mettere in campo una pluralità di azioni che hanno come obiettivo principale quello di porre le basi per un sostanziale cambiamento, abbracciando la cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle capacità di cui ogni individuo è portatore nell'organizzazione, favorendo la piena ed effettiva partecipazione delle persone con disabilità su una base di uguaglianza sostanziale, superando ogni forma di discriminazione o disuguaglianza.

La linea seguita dal Comune di San Vito dei Normanni parla quindi di diritti, di pari opportunità, di accessibilità e contrasto alle discriminazioni; con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 26.07.2023, infatti, è stata istituita la figura del "Garante per i diritti delle persone con disabilità" del Comune di San Vito dei Normanni con contestuale approvazione del necessario Regolamento comunale che ne disciplina i requisiti, le modalità di nomina, la durata in carica, le funzioni e le modalità di svolgimento dell'incarico di tale figura. Con successivo Decreto sindacale n. 4 del 19.10.2023 si è poi provveduto alla nomina di tale figura - nella persona del Dott. Dario Siciliano - nel chiaro intento di concretizzare la realizzazione di una reale ed effettiva opera di inclusione sociale.

Nel triennio 2024-2026, dunque, l'obiettivo dell'Amministrazione sarà quello di sviluppare una rete virtuosa, anche e soprattutto attraverso il coinvolgimento attivo dei Responsabili dei diversi settori dell'amministrazione, capace di agevolare ed ottimizzare lo svolgimento delle attività e l'accesso ai servizi, favorendo sinergie e creando occasioni di confronto tra i vari attori coinvolti, garantendo, in ogni caso, l'individuazione e la condivisione di quelle "migliori pratiche" per l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

L'Ente continuerà, inoltre, nella rilevazione costante ed analitica del “Grado di rilevazione della soddisfazione degli utenti” inerente alla gran parte dei Servizi e dei prodotti erogati.

Responsabile di tutti i processi relativi alla “Customer Satisfaction” è il Segretario Generale dell'Ente.

Si specifica che ai fini di un monitoraggio più puntuale si provvederà a predisporre un' apposita Relazione riepilogativa annuale , funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito Istituzionale, garantendo la più ampia diffusione ed assicurando ogni altro prescritto adempimento di informazione.

04.01 Modalità per l'aggiornamento

Anche il PIAO, come i Piani che al suo interno sono assorbiti, consente di effettuare delle variazioni in ordine ai suoi contenuti, al fine di adeguare dinamicamente, in corso di esercizio, i programmi in esso contenuti e gli obiettivi ed i target fissati alle mutate esigenze dell'Amministrazione.

S'intende che in caso di variazione dei contenuti della sezione “3. Organizzazione e capitale umano”, sottosezione di programmazione “3.3 Piano triennale del Fabbisogno del

Personale”, è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001.

04.02 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa, ai sensi delle norme e dei Regolamenti vigenti, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Il Comune di San Vito dei Normanni ha investito da tempo sul “sistema qualità dell'ente”. La struttura preposta alla funzione della programmazione e dei controlli, si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità. Il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance organizzativa, è da intendersi come strumento di lavoro, di guida e di miglioramento dell'organizzazione ed è finalizzato al monitoraggio e alla valutazione dei risultati, dei rendimenti e dei costi dell'attività amministrativa svolta dal Comune di San Vito dei N., nel rispetto del principio di trasparenza.

In tale ottica, il sistema dei controlli interni è diretto, tra le altre cose, a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati sia direttamente sia mediante organismi esterni (controllo di qualità).

Il vigente Regolamento sui controlli interni stabilisce che il controllo sulla qualità sia finalizzato al monitoraggio della qualità percepita dagli utenti dei servizi e alla verifica del rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi o in sede di programmazione degli interventi.

Per quanto concerne le “Modalità di effettuazione del controllo di qualità”, si prevede che essa riguardi tanto la qualità percepita che quella effettiva; la qualità percepita dagli utenti dei servizi deve essere rilevata in maniera sistematica con metodologie di ricerca sociale tramite indagini di gradimento, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La verifica sulla qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a) accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica e multicanale;
- b) tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;
- c) trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul

responsabile del provvedimento e sui costi;

d) efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

Le indagini di customer satisfaction che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, vengono svolte regolarmente con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

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

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

Rispetto a queste, il Comune di San Vito dei Normanni è in grado di garantire l'osservazione del trend storico.

Altre indagini vengono progettate e realizzate in maniera non sistematica, tra cui anche quelle relative ai servizi interni, ma confluiscono nel loro insieme a formare una valutazione complessiva degli utenti relativamente ai servizi offerti dell'ente. Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance. Le richiamate Linee guida delineano le modalità per il coinvolgimento degli stakeholders come soggetti attivi nel ciclo della performance in linea con quanto previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. C, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009, al fine di integrare nel SVMP la rilevazione del grado di

soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e di sviluppare, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi attraverso lo sviluppo e il costante potenziamento di forme di partecipazione e collaborazione. Stante le precedenti premesse, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa per quanto concerne la dimensione dell'output in termini di efficacia soggettiva, è possibile calcolare annualmente un indice complessivo di gradimento riferito alla media dei voti sintetici di gradimento dei servizi erogati risultanti dalle singole indagini di customer svolte nell'ultimo triennio.

L'ente ha approvato con delibera di Giunta n. 68-2023 il referto del controllo di qualità dell'anno 2022 che è stato pubblicato in amministrazione trasparente ed inviato all'OIV. Ad oggi si sta già provvedendo alla redazione del referto per l'annualità 2023.

Per il triennio 2024-2026 le indagini di customer previste sono le seguenti:

Programmazione indagini di gradimento 2024-2026

2024	2025	2026
UFFICIO SERVIZI SOCIALI UFFICIO SERVIZI LEGALI E AMMINISTRATIVI UFFICIO CONTRATTI E GESTIONE PIATTAFORME E-PROCUREMENT UFFICIO BIBLIOTECA SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO - SERVIZIO MENSA SCOLASTICA UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP E AGRICOLTURA UFFICIO PROTOCOLLO - URP UFFICIO SERVIZI CIMITERIALI UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI UFFICIO TRIBUTI UFFICIO TECNICO - URBANISTICA - LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE UFFICIO POLIZIA LOCALE	UFFICIO SERVIZI SOCIALI UFFICIO SERVIZI LEGALI E AMMINISTRATIVI UFFICIO CONTROLLI ANTICORRUZIONE E CONTRATTI UFFICIO BIBLIOTECA SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO - SERVIZIO MENSA SCOLASTICA UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP E AGRICOLTURA UFFICIO PROTOCOLLO - URP UFFICIO SERVIZI CIMITERIALI UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI UFFICIO TRIBUTI UFFICIO TECNICO - URBANISTICA - LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE UFFICIO POLIZIA LOCALE	UFFICIO SERVIZI SOCIALI UFFICIO SERVIZI LEGALI E AMMINISTRATIVI UFFICIO CONTROLLI ANTICORRUZIONE E CONTRATTI UFFICIO BIBLIOTECA SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO - SERVIZIO MENSA SCOLASTICA UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP E AGRICOLTURA UFFICIO PROTOCOLLO - URP UFFICIO SERVIZI CIMITERIALI UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI UFFICIO TRIBUTI UFFICIO TECNICO - URBANISTICA - LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE UFFICIO POLIZIA LOCALE

I questionari sull'*Analisi di customer satisfaction* sono allegati al presente Piano. **(ALLEGATO n.A.6)**