



Città di Galatone

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI GALATONE
2023 – 2025**

Segretario Generale
Dott. Fabio Bolognino
Responsabile Settore
Dott.ssa Serena Nocco

INTRODUZIONE

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - 2023/2025**, approvato con deliberazione di GC n. 236 del 4 dicembre 2023 di aggiornamento del precedente PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 28/7/2023, è un documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività del Comune di Galatone.

Si tratta di uno strumento dotato, da un lato, di valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale il Comune di Galatone comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Ai sensi della disposizione contenuta nell'articolo 8 comma 2 del DM 132/2022, si prevede l'adozione del PIAO ai 30 giorni successivi la scadenza edittale dell'approvazione dei bilanci di previsione.

Consegue, all'approvazione con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 23/03/2023 aggiornata con la numero n. 14 del 27/04/2023 del **Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2023-2025** e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 27/04/2023 del **Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025**.

Richiamata la deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 29/11/2023 con la quale si è provveduto alla variazione del bilancio di previsione 2023-25.

La finalità del legislatore è di assicurare attraverso il *PIAO*:

- un maggior coordinamento e semplificazione dell'attività di programmazione del Comune;
- una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il *PIAO 2023/2025* del Comune di Galatone, in quanto ente con più di 50 dipendenti, assorbe (art. 1 del DPR n. 81/2022) numerose pianificazioni tematiche ed è redatto sulla base delle specifiche normative di riferimento e del Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, approvato con D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del suo contenuto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, salvo necessità di modifiche in corso d'anno.

Il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del citato D.M. n. 132/2022 e ciascuna

Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione;
- **Sottosezione di programmazione Performance:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, con particolare attenzione agli obiettivi di digitalizzazione, agli obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi, agli obiettivi di piena accessibilità dell'amministrazione ed agli obiettivi volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;
- **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

1. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

2. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile**: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;
3. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

SEZIONE 4. SEZIONE MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio di quanto programmato nelle sezioni precedenti, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti. Tiene conto delle modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO

1.1 Scheda anagrafica

Comune di Galatone

Codice fiscale 82001290756

Partita IVA: 02377220757

Sindaco: Flavio Filoni

1.2 Analisi del contesto esterno/interno

L'economia del Comune di Galatone si basa prevalentemente sull'artigianato, sul commercio e sull'agricoltura (il territorio è ricco di uliveti, vigneti, mandorleti e alberi di fico, tra i prodotti più apprezzati c'è l'albicocca di Galatone, una rara e preziosa cultivar galatea che proprio a ragione della sua unicità è stata inserita tra i Presidi Slow Food).

L'amministrazione, anche a seguito dei gravissimi danni causati dalla xylella fastidiosa sul territorio, ha concentrato, già nel corso del precedente mandato amministrativo, la propria attenzione a programmi ed interventi focalizzati verso una trasformazione di Galatone in città a vocazione turistica. Il turismo è infatti sviluppato grazie non solo alle risorse naturali presenti sul territorio e dalla vicinanza al litorale ionico ma anche dalla presenza di importanti insediamenti di rilievo storico artistico che ampliano l'offerta di servizi in favore del turismo. Per le sue bellezze architettoniche, tra cui risaltano particolarmente quelle medievali e del barocco leccese, la città è stata inserita nell'associazione Borghi Autentici d'Italia.

Le iniziative e manifestazioni, l'attenzione alla sicurezza pubblica, alla viabilità, alla gestione e cura degli arredi urbani, il progressivo miglioramento della raccolta differenziata dei rifiuti, gli importanti investimenti di cura del centro storico, il sostegno e la collaborazione con il settore ricettivo, consentiranno un notevole incremento della produzione economica interna che ha permesso di dare impulso a tutta l'economia complessiva del territorio. Tutto ciò, tuttavia, ha anche messo in evidenza le criticità del territorio che hanno richiesto un'incisiva attività amministrativa tesa a:

- ✓ rimodernare ed ampliare la pubblica illuminazione;

- ✓ migliorare la rete stradale, i parcheggi e la viabilità in genere;
- ✓ valorizzare il centro storico;
- ✓ ampliare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili e degli edifici scolastici anche oggetto di tutela storico e culturale;
- ✓ provvedere all'organizzazione della raccolta differenziata dei rifiuti e della pulizia dei territori comunali con frequenze potenziate durante il periodo estivo.

Galatone è un comune del Salento posizionato a metà strada tra la riva adriatica e la sponda ionica della penisola salentina. Le sue coordinate geografiche la rilevano al Latitudine: 40°9'2"N - Longitudine: 18°4'15"E. Zona Climatica “C”.

La popolazione residente al 31.12.2022 risulta pari a 15.177, come da risultanze Ufficio anagrafe.

In una zona classificata a minima sismicità, Galatone confina con i comuni di Nardò, Galatina, Gallipoli, Sannicola e Neviano.

Dati Territoriali

Superficie totale del Comune (Kmq)	47,08
Densità abitativa ab./km²	317,96
Aree verdi comunali mq	58.320,00

Strutture

Asili nido	1
Impianti sportivi	2
Mense scolastiche	1
Mense scolastiche – N. di pasti offerti	45.991
Punti luce illuminazione pubblica	2.270
Raccolta rifiuti (t)	8.160

1.3 Analisi demografica

Tra le informazioni di cui l'Amministrazione deve necessariamente tenere conto nell'individuare la propria strategia, l'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse: l'attività amministrativa è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione che rappresenta il principale riferimento di ogni iniziativa:

Popolazione legale al censimento		15.095
Popolazione residente		
	maschi	7.374
	femmine	7.920
Popolazione residente al 1/1/2022		15.294
Nati nell'anno		100
Deceduti nell'anno		199
	Saldo naturale	-99
Immigrati nell'anno		271
Emigrati nell'anno		290
	Saldo migratorio	-19
Popolazione residente al 31/12/2022		15.176
	in età prescolare (0/6 anni)	826
	in età scuola obbligo (7/14 anni)	1.030
	in forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)	2.386

	in età adulta (30/65 anni)	7.168	
	in età senile (oltre 65 anni)	3.766	
Nuclei familiari			6.576
Comunità/convivenze			4

1.4 L'organizzazione dell'Ente

La Giunta Comunale, al fine di mantenere costantemente la coerenza fra le soluzioni organizzative e le relative responsabilità e gli obiettivi, programmi, progetti e priorità operative del Comune, adotta e verifica periodicamente la struttura organizzativa dell'Ente intesa quindi come strumento organizzativo di pianificazione strategica.

Nell'attuale sistema organizzativo è possibile distinguere:

- una **macrostruttura** intesa come il sistema delle unità organizzative di massima dimensione (**Settori**) alle quali è preposto un Funzionario incaricato di Elevata Qualificazione con autonomia operativa e gestionale nell'ambito degli indirizzi e degli obiettivi fissati dalla Giunta. La Direzione costituisce il "Centro di Responsabilità" ed è il punto di riferimento dei principali poteri gestionali a rilevanza esterna. Alla Direzione compete, in particolare:
 - l'analisi dei bisogni e l'articolazione delle proposte agli organi di indirizzo politico, per l'esercizio delle funzioni ed attività di competenza;
 - l'attuazione dei programmi e progetti settoriali affidati dagli Organi di vertice;
 - l'indirizzo ed il coordinamento delle altre strutture alle quali sovrintende.

- una **microstruttura** intesa come articolazione di secondo livello, che rappresenta la struttura organizzativa (Servizi) in cui è suddivisa la Direzione.

➤ nel Servizio le funzioni sono definite per ambiti più strettamente omogenei. Esso costituisce l'unità organizzativa alla quale il Dirigente può preporre con proprio atto, un Funzionario o un istruttore affidandogli i procedimenti compresi nell'ambito di propria competenza. Il Dirigente può trattenere a sé la responsabilità di uno o più Servizi della Direzione di appartenenza, per ragioni organizzative o finanziarie.

Al Servizio compete, in particolare:

- la gestione di processi amministrativi;
- nell'ambito delle proprie competenze ed ai fini del perseguimento degli obiettivi affidati, la predisposizione, formazione e adozione di atti e provvedimenti amministrativi, anche comportanti assunzione di impegni di spesa, nonché la predisposizione e formazione di atti regolamentari;
- la collaborazione con la Direzione di appartenenza per studi e ricerche finalizzate alla formulazione di proposte per la definizione degli obiettivi, conformemente alle direttive degli organi politico-istituzionali.

Al vertice della struttura organizzativa è posizionato il **Segretario Generale** che provvede ai compiti attribuitigli dalla legge, dallo Statuto, dai regolamenti e dal Sindaco.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 31.08.2022, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nelle linee di governo da realizzare nel corso del mandato amministrativo, e in risposta all'esigenza di procedere ad un intervento di razionalizzazione, ridefinizione ed adeguamento dell'attuale struttura organizzativa per funzioni omogenee, si è proceduto alla riorganizzazione della macrostruttura dell'ente ed alla contestuale approvazione del nuovo organigramma, assegnando specifiche funzioni alle diverse strutture organizzative.

1.5 L'analisi del contesto interno parte innanzi tutto dalla descrizione della strutturazione dell'Ente. Gli aspetti che si prendono in considerazione sinteticamente per delineare il contesto interno del Comune di Galatone sono i seguenti:

1. Assetto Istituzionale
2. Organizzazione amministrativa

1.5.1. Assetto istituzionale.

Il Comune di Galatone è l'Ente che rappresenta la comunità dei cittadini organizzata ed ordinata sul suo territorio e, nel rispetto dei principi sulla sussidiarietà, ne rappresenta e cura i diritti nei diversi settori quali Ambiente, Arte, Cultura, Educazione, Giustizia, Igiene, Religione, Salute, Sicurezza, Storia, Territorio, Tradizione, Tradizioni Popolari.

L'organo di governo del Comune è la Giunta comunale. Essa collabora con il Sindaco nell'attuazione degli indirizzi generali del Consiglio ed opera attraverso deliberazioni collegiali. Essa compie tutti gli atti rientranti, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 267 del 2000, che non siano riservati dalla legge al Consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo Statuto, del Sindaco o degli organi di decentramento.

La **Giunta Comunale** (decreto n. 6 del 27.06.2022) risulta composta dal Sindaco **Flavio FILONI** e da 5 Assessori.

Gli **Assessori** sono stati individuati nelle persone di:

Biagio GATTO, che ricopre anche la carica di vicesindaco, con delega ai Lavori Pubblici, Manutenzioni, Commercio – Artigianato- Industria e SUAP;

Caterina DORATO, con delega Bilancio - Politiche Urbanistiche - Pianificazione Strategica del Territorio – Politiche Abitative, Demanio e Gestione del Patrimonio – Ambiente - Transizione Ecologica - Igiene e Decoro Urbano -Salute e Rapporti con ASL - Difesa del suolo e Tutela delle acque - Tributi e Sport - Edilizia sportiva e palestre scolastiche;

Roberto BOVE, con delega Politiche Sociali e dell'Integrazione - Politiche per la famiglia e gli anziani - Disabilità – Polizia Municipale – Viabilità - Centro Storico, Avvocatura, Personale, Formazione Professionale e Rapporti con l'ASI.

Pina ANTICO, con delega Pari Opportunità – Servizi Demografici - Rapporti con il CCRR - Rapporti con il Cittadino - Rapporti con i Quartieri e le Periferie - Eventi e Tradizioni - Tutela degli Animali;

Valentino MORETTO, con delega: Pubblica Istruzione - Turismo e Marketing Territoriale - Politiche giovanili - Sviluppo Economico - Innovazione e Digitalizzazione - Gemellaggi e Cooperazione Internazionale - Rapporti con il GAL Terra d'Arneo e il C.U.I.S - Ricerca e Fondi comunitari - Politiche attive del lavoro.

Il **Consiglio Comunale**, invece, è l'organo di indirizzo e di controllo politico-amministrativo; ha competenza ad adottare deliberazioni esclusivamente nelle materie previste dall'art.42 del D. Lgs. 18-8-2000 n. 267, testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali. Il suo funzionamento è disciplinato dal vigente Statuto Comunale e da apposito Regolamento.

L'organo risulta composto da 16 consiglieri oltre il Sindaco.

1.6 Organizzazione amministrativa.

L'organizzazione del Comune di Galatone è articolata in diverse strutture ovvero in Settori, Servizi e Uffici. I primi sono unità organizzative volte alla realizzazione di specifici obiettivi (linee funzionali) attribuiti dalla Giunta nell'ambito del PIAO su proposta del Segretario Generale. Essi si configurano quali aggregati di competenze omogenee funzionali al conseguimento degli obiettivi propri del programma di governo dell'ente.

L'organizzazione del Comune di Galatone risulta attualmente articolata in n. 7 *Settori* ciascuno dei quali è affidato ad un Funzionario incaricato di Elevata Qualificazione

La macrostruttura del Comune di Galatone è così articolata:

SINDACO						
SEGRETERIO GENERALE						
SETTORE 1°	SETTORE 2°	SETTORE 3°	SETTORE 4°	SETTORE 5°	SETTORE 6°	SETTORE 7°
Affari Generali e Legali	Servizi Finanziari Risorse Umane	Sviluppo Economico Attività Produttive Tributi	Urbanistica Patrimonio Manutenzioni	Servizi Socio-Culturali e Demografici Innovazione e Comunicazione	Polizia Locale	Lavori Pubblici Ambiente

La macrostruttura del Comune di Galatone al 31/12/2022 risulta essere composta da **n. 52 unità**, di cui:

- **n. 1 Segretario Generale** (comunque organicamente dipendente dal Ministero degli Interni, assegnato al Comune);
- **n. 7 Funzionari incaricati di EQ con Funzioni Dirigenziali** (tra cui n. 2 donne): n.6 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato ex art. 110 TUEL (in servizio dal 13.12.2022);
- **n. 44 dipendenti** (tra cui n. 20 donne e n. 22).

Al vertice della struttura si trova il Segretario Generale, il quale assicura lo svolgimento di compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico - amministrativa, predispone il Piano della Performance che è approvato dalla Giunta Comunale e provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi istituzionali.

Le articolazioni interne, invece, sono i Servizi e gli Uffici, affidati alla responsabilità di un Funzionario incaricato di EQ, che svolge le funzioni conferitegli con autonomia operativa in piena coerenza con gli obiettivi, i piani ed i programmi definiti dagli organi di governo.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

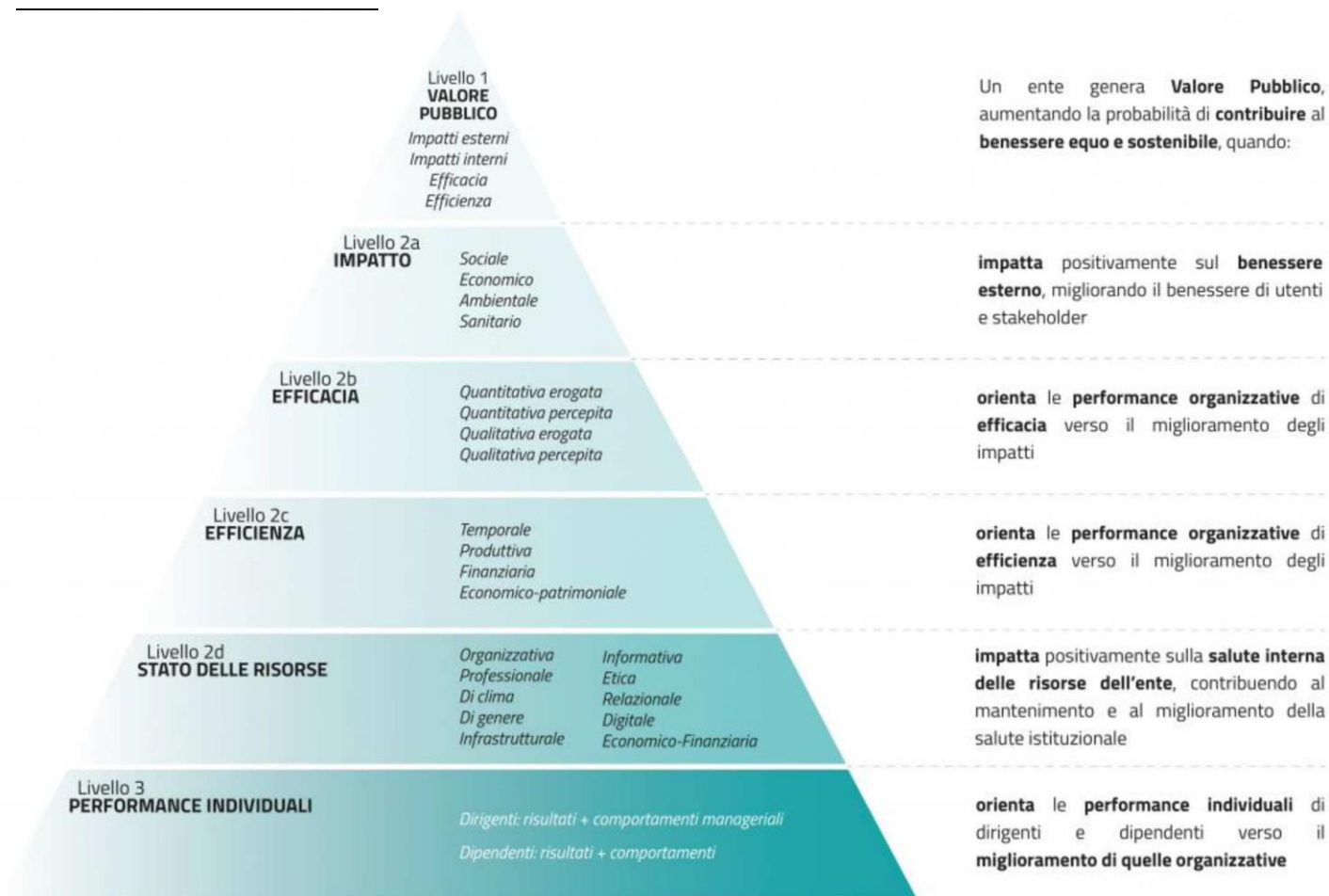
Le politiche del Comune di Galatone espresse in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), sono rappresentate dalle strategie dell'amministrazione per la creazione di Valore Pubblico ed 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 Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

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

Il Valore pubblico è rappresentato di seguito in forma piramidale.



L'architettura piramidale innanzi rappresentata consente di gestire sia il contributo delle performance raggiunte nelle diverse dimensioni (Impatto, Efficacia, Efficienza, Stato delle Risorse), sia i flussi di creazione del valore in direzione funzionale alle dimensioni di Benessere Equo Sostenibile (BES). 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 questa tipologia sono utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

Inoltre, per generare valore pubblico, l’amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (ossia “come” si realizza l’attività), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili. La salute organizzativa dell’ente ha come punto di riferimento i Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico i 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.

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

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

La **pianificazione strategica** è contenuta nell’apposita sezione ad essa dedicata del Documento unico di programmazione 2023-2025 approvato, come indicato nell’introduzione, con D.C.C. n. 12 del 23/03/2023, dove sono esplicitati, nella “sezione strategica” gli “*Obiettivi strategici di mandato*”, che costituiscono la base della successiva programmazione. Tali obiettivi sono ricompresi in 3 Linee strategiche che rappresentano le Linee programmatiche di mandato di cui il Consiglio Comunale ha preso atto con D.C.C. n. 23 del 05/08/2022.

La **pianificazione operativa** è invece contenuta nel DUP, innanzi citato, “*parte operativa*”, che definisce gli obiettivi per il triennio di interesse, e nel Piano degli Obiettivi/Piano della performance che in seguito al D.P.R. 81/2022 viene separato dal PEG parte finanziaria approvato a sua volta con D.G.C.99/2023. In ogni caso, così come stabilito nell’allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii., è rispettato il principio di coerenza tra i documenti di programmazione.

MISSIONI DEL PNRR E OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

Gli obiettivi strategici dell'Ente vanno inoltre raccordati, sotto il profilo della realizzazione di valore pubblico, anche con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il PNRR si sviluppa intorno a **3 assi strategici** condivisi a livello europeo – digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale – e si articola in **16 Componenti** (composte a loro volta da Investimenti e Riforme), **raggruppate in 6 Missioni** di seguito riportate:

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

	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ , CULTURA E TURISMO				
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				
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				
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				
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				
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,81	7,25	2,77	29,83
M6. SALUTE				
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

SOTTOSEZIONE 2.2 "PERFORMANCE"

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

Essa indica:

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

La definizione degli obiettivi avviene tramite il confronto con i dirigenti, gli amministratori ed il Segretario Generale. Il Nucleo di Valutazione verifica e 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. Quindi i Dirigenti (o le P.O. delegate) sono responsabili degli obiettivi e possono proporre le modifiche al Segretario Generale. **Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.**

Gli obiettivi di performance/sviluppo sono articolati per Settore, in alcuni casi definiscono i soggetti a cui sono rivolti (stakeholder), quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo, il tempo entro il quale si intende raggiungere l'obiettivo, come viene misurato il raggiungimento dell'obiettivo, definisce il punto di partenza e il traguardo atteso (target) e infine dove sono verificabili i dati (fonte).

Con l'**art. 1, comma 4 del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022**, è stato soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del D.Lgs. n. 267/2000, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del D.Lgs. n. 267/2000, e la definizione degli obiettivi di Performance dell'Amministrazione.

I contenuti di detta sezione sono riconducibili a:

- gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance 2023-2025, allegato al presente atto (Allegato A);
- gli obiettivi tesi a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere adottati con il Piano delle Azioni Positive 2023- 2025 inserite nella sezione 3 del presente PIAO;
- gli obiettivi di digitalizzazione rinvenibili ai seguenti link:
 - Portale del Contribuente: Link: <https://www.comune.galatone.le.it/sezione-informazioni/utilita/elenco-banner/item/portale-del-contribuente>

PERFORMANCE

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

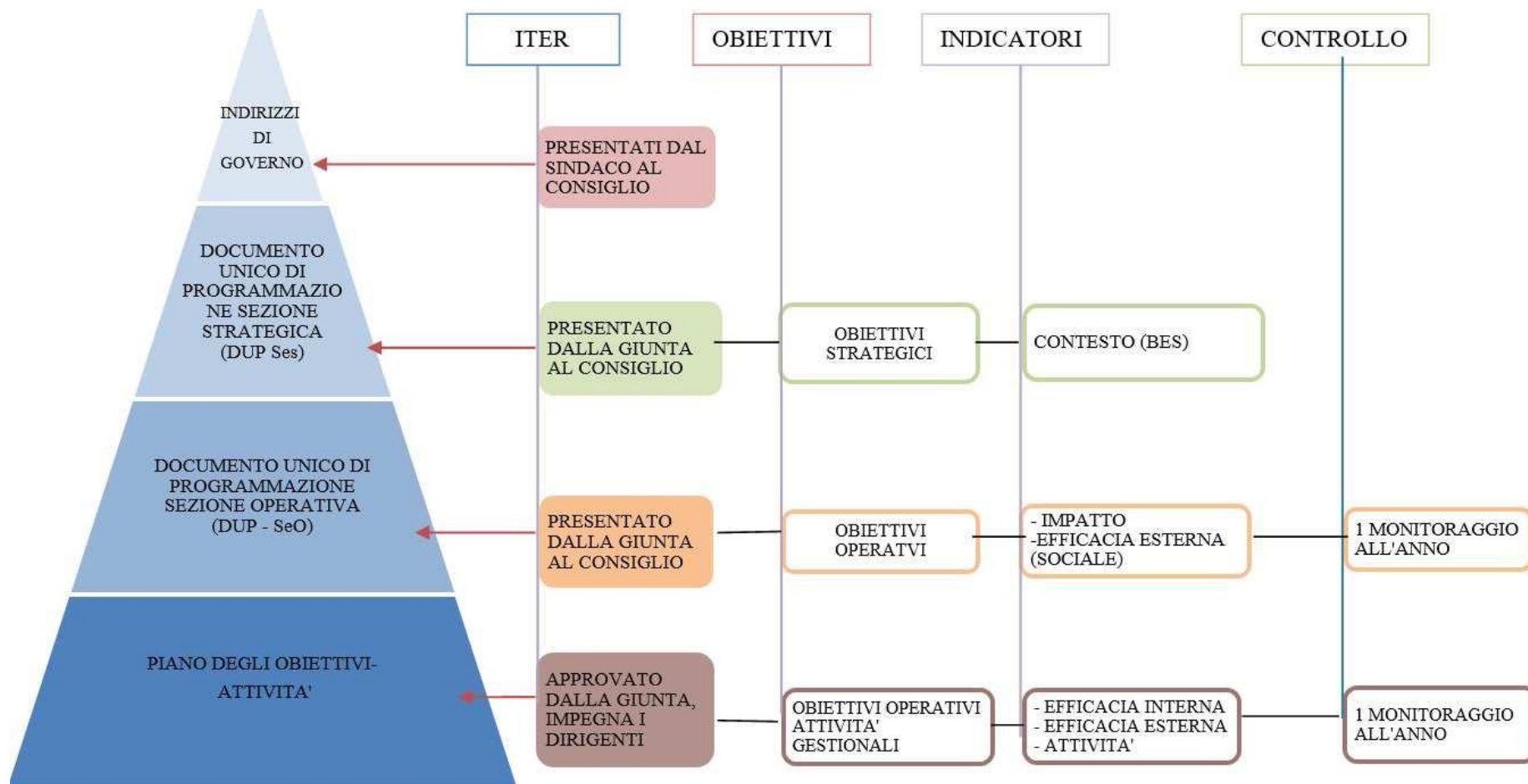
La **performance individuale** è l'insieme dei *risultati* conseguiti e dei *comportamenti* agiti *da parte degli individui* che operano nell'ente, ossia il contributo dei singoli al conseguimento delle performance organizzative.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La **performance organizzativa** è l'insieme dei *risultati dell'ente e delle sue unità organizzative, dei suoi progetti e processi trasversali*. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare in che modo l'organizzazione, consapevole dello *stato* e della *salute* delle risorse dell'ente, utilizza le stesse in modo razionale (*efficienza*) per erogare servizi quanti-qualitativamente adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder (*impatto*).



I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE



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

La semplificazione amministrativa è fondamentale per lo sviluppo socioeconomico del territorio, in quanto consente la rimozione di possibili ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo delle imprese e permette un accesso semplificato dei cittadini ai servizi resi dall'Ente.

Il Comune di Galatone ha avviato già da tempo l'informatizzazione dei processi

Inoltre, servizi digitali costantemente aggiornati sono i seguenti:

- sito web istituzionale, peraltro già conforme alle normative sugli standard di accessibilità digitali;

Per quanto concerne il rilascio dei certificati anagrafici presso Edicole e tabaccai, il Ministero dell'Interno, con circolare n. 115/2022, ha comunicato che l'utilizzo dei dispositivi per l'accesso alla banca dati da parte di soggetti terzi non autorizzati, non abilitati né censiti dal sistema centrale, non è conforme alle modalità e alle misure di sicurezza descritte dall'Allegato C del D.P.C.M. n. 194/2014, contenente il "Regolamento recante modalità di attuazione e di funzionamento dell'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR) e di definizione del piano per il graduale subentro dell'ANPR alle anagrafi della popolazione residente". Pertanto, non è più possibile il rilascio di certificazione anagrafiche presso le edicole ed i tabaccai.

Nell'ambito dell'Agenda Digitale Locale, oltre alle attività su esposte, l'Amministrazione ha voluto cogliere le opportunità proposte con il progetto PA digitale 2026, sviluppato nella cornice del PNRR, che prevede il lancio di molteplici bandi per le PA locali volti a favorirne la digitalizzazione.

AVVISO PUBBLICO	IMPORTO	CUP	DATA COMUNICAZIONE DECRETO DI FINANZIAMENTO
Misura 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI (SETTEMBRE 2022)" - M1C1 PNRR - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"	€ 155.234	I31F22004290006	03/01/2023
Investimento 1.2 "ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022)" - M1C1 PNRR	€ 119.210	I31C22001350006	05/09/2022

Misura 1.4.4 "SPID CIE - Comuni (Settembre 2022)" - M1C1 PNRR - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"	€ 14.000	I31F22004740006	10/01/2023
Misura 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI - Comuni (Settembre 2022)" - PNRR M1C1 - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"	€ 32.589	I31F22003930006	03/01/2023
Misura 1.4.3 "APP IO" - M1C1 PNRR - Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"	€ 6.517	I31F22003030006	02/11/2022
Misura 1.3.1. "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI - COMUNI (OTTOBRE 2022)" - M1C1 PNRR - Investimento 1.3 "DATI E INTEROPERABILITÀ"	€ 20.344	I51F22004650006	30/01/2023

2.1.2 Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.

L'amministrazione si pone obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi erogati in economia attraverso i Settori di competenza, nonché di quelli esternalizzati.

La qualità delle prestazioni rese dai servizi dell'Ente fa riferimento alle dimensioni di accessibilità, trasparenza, efficacia, efficienza e affidabilità, articolate in fattori di qualità, indicatori e standard/obiettivi di qualità. Nelle Carte dei Servizi l'Ente informa, in modo trasparente ed immediato, sull'offerta delle prestazioni, sulle modalità d'accesso e di contatto, sui livelli di qualità prefissati nell'erogazione dei servizi al cittadino, in quanto soggetto titolare di diritti nella comunità locale, favorendo un rapporto diretto con la Pubblica Amministrazione. Le Carte di qualità dei servizi costituiscono un impegno scritto assunto dal Comune nei confronti dei cittadini, al fine di rendere i pubblici servizi meglio rispondenti alle esigenze effettive degli utenti e a migliorarne la qualità complessiva.

Nelle Carte dei Servizi sono riportati gli standard di livelli minimi di qualità previsti nell'erogazione di servizi e sono derogabili soltanto se più favorevoli. Gli standard dei procedimenti amministrativi coincidono con il termine di conclusione del procedimento.

Tali livelli, inoltre, sono sottoposti a monitoraggio periodico, anche con rilevazione annuale del grado di soddisfazione (customer satisfaction) del cittadino utente, per le cui modalità si rimanda alla Sezione 4: Monitoraggio del PIAO.

In caso di mancato rispetto degli obiettivi e/o degli standard prefissati, il cittadino/utente può presentare reclamo con le modalità previste. Il riconoscimento della mancata o difettosa erogazione di una singola prestazione può dare luogo ad azioni correttive e, se espressamente previsto e richiesto, ad un eventuale indennizzo/rimborso forfettario, non avente carattere risarcitorio.

2.1.3 Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione.

In tema di **accessibilità digitale** il Comune di Galatone ha messo in campo diverse azioni ed interventi:

- ha reso la dichiarazione di accessibilità del sito web istituzionale dell'amministrazione, raggiungibile al link <https://form.agid.gov.it/view/14725e09-8c6a-49f5-8436-10cf05651d4b/> sulla base delle linee guida AGID;
- ha informatizzato il seguente gruppo di servizi resi disponibili sul sito ai seguenti link:
 - <https://www.comune.galatone.le.it/sezione-informazioni/utilita/elenco-banner/category/istituzionali>;
 - <https://www.comune.galatone.le.it/sezione-informazioni/utilita/elenco-banner/item/portale-trasparenza-rifiuti-arera>
 - <https://pdc.cieccisrl.net/login/default.aspx>
 - <https://www.comune.galatone.le.it/sezione-informazioni/utilita/elenco-banner/item/sportello-europa-3>
 - <http://dati.comune.galatone.le.it/>
 - <https://www.comune.galatone.le.it/amministrazione/ente/organigramma/item/ufficio-attivita-produttive-sportello-unico-commercio-suap-modulistica>
 - <http://195.60.147.153:8081/PmguServiziCittadinoGalatone/home.xhtml>
 - <https://www.comune.galatone.le.it/amministrazione/attivita/procedimenti-per-ufficio>

Sottosezione 2.3 “ANTICORRUZIONE”

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

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

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

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

Il Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare n. 1/2013) ha definito la “corruzione” come «l'abuso da parte di un soggetto del potere pubblico a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati». Quindi, gli eventi di corruzione sono dei comportamenti:

- messi in atto consapevolmente da un soggetto interno all'amministrazione;
- che si realizzano attraverso l'uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi del Comune;
- finalizzati a favorire gli interessi privati a discapito degli interessi pubblici.

La presente sottosezione è aggiornata annualmente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (**RPC**: individuato nel Segretario Generale dr. Fabio Bolognino, con decreto sindacale n. 17 del 12/12/2022 sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza definiti, con il DUP, dall'organo di indirizzo (Consiglio Comunale), ai sensi, rispettivamente, della Legge n. 190/2012 ss.mm.ii. e del Decreto Legislativo n. 33/2013 ss.mm.ii., e sono formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Nel caso della presente Sottosezione del *Piao 2023-2025*, la **programmazione triennale delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza è adottata annualmente dalla Giunta Comunale** e pubblicata sul sito web istituzionale nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*", nella sottosezione di I livello "*Altri contenuti-Prevenzione della corruzione*". Gli elementi essenziali della Sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, nonché ad applicare misure di trasparenza, sono indicati nel Piano nazionale anticorruzione (da ultimo PNA - 2022 approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17.01.23), negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC e nel D.Lgs. n. 33/2013. Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPC aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione avvalendosi di previsioni standardizzate.

Il comune di Galatone ha approvato la Sottosezione del Piao 2023 2025 relativa alla programmazione triennale delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza con D.G.C. n 98 del 05/05/2023 a cui si rimanda e consultabile al seguente link:

<https://www.comune.galatone.le.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/category/piao-piano-integrato-attivita-e-organizzazione>

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Per la rappresentazione del modello organizzativo adottato dal Comune di Galatone sotto il profilo dell'organigramma e della responsabilità organizzativa di livello dirigenziale, si rimanda a quanto già descritto nella sottosezione **Organizzazione amministrativa** del presente Piano.

31/12/2021		31/12/2022	
Categoria	N.	Categoria	N.
Segretario Generale	1	Segretario Generale	1
Categoria D	15	Categoria D	13
Categoria C	20	Categoria C	27
Categoria B	9	Categoria B	10
Categoria A	1	Categoria A	1
TOTALE	46	TOTALE	52

L'assegnazione dei dipendenti in servizio a ciascuna unità organizzativa è riportata nel conto annuale del Personale al 31.12.22.

Spesa complessiva gestione del personale (titolo 1, macroaggregato 101)

Previsione iniziale 2023	Previsione iniziale 2024	Previsione iniziale 2025
€. 2.237.516,53	€. 2.421.286,80	€. 2.455.524,80

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

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

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

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA

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

SOTTOSEZIONE 3.2 “ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE”

Il Comune di Galatone ha introdotto il lavoro agile al proprio interno a partire dall'anno 2023 quando con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 17/01/2023 è stato approvato il Regolamento per lo Svolgimento della Prestazione lavorativa in modalità Agile, quale risultato di un percorso che ha visto coinvolti le Posizioni Organizzative e le organizzazioni sindacali, in applicazione del nuovo CCNL 2019/2021 (firmato il 16 novembre 2022), che ha introdotto il Titolo IV, rubricato Lavoro a distanza.

Antecedentemente al periodo emergenziale COVID-19, all'interno del Comune di Galatone non erano stati avviati percorsi di lavoro da remoto sia come telelavoro sia come lavoro agile o domestico, cioè senza la connessione da remoto sulla propria postazione lavorativa comunale. Per contro, con la

soppravvenienza della normativa emergenziale del 2020, l'amministrazione è stata chiamata, sia a livello tecnologico che organizzativo, a strutturare il lavoro agile approvando la deliberazione n° 52 del 17/03/2020 e successiva deliberazione n° 43 del 01/04/2022.

A partire da marzo 2020, al fine di contrastare l'emergenza sanitaria, il Comune di Galatone ha introdotto il c.d. smart working emergenziale su larga scala, mettendo a punto procedure semplificate per consentire, nel più breve lasso di tempo, l'accesso a tale modalità di lavoro al maggior numero possibile di dipendenti, conciliando la riduzione della presenza in ufficio con la continuità delle attività indifferibili.

Per una trattazione esaustiva si veda il Regolamento del Lavoro Agile al seguente link: <https://www.comune.galatone.le.it/amministrazione/accesso-rapido/trasparenza-amministrativa/item/regolamento-per-lo-svolgimento-della-prestazione-lavorativa-in-modalita-di-lavoro-agile>;

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025

Premesse

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede il piano triennale delle azioni positive, con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. n. 165/2001 in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno" e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che costituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità ha emanato le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

- La direttiva del 26.06.2019 n. 2 della Presidenza del Consiglio dei ministri recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

Il contesto interno

Destinatario del presente piano è il personale dipendente del Comune di Galatone.

Il personale del Comune di Galatone è parte di un Ente che ha un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati.

A tale situazione si aggiunge un aumento costante dei servizi che l'Ente deve garantire ed erogare e di un processo di digitalizzazione in costante incremento.

Ciò ha portato ad un aumento del carico di lavoro per i dipendenti, che hanno dovuto sviluppare nuovi processi lavorativi e nuove competenze.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Nonostante la riforma pensionistica abbia aumentato notevolmente l'età pensionabile, trattenendo nell'Ente alcuni dipendenti, a partire dallo scorso anno 2019, a seguito dei sopraggiunti pensionamenti, il Comune di Galatone ha potuto iniziare ad attivare procedure di assunzione per immettere nei ruoli dell'Ente nuove leve.

Come ricordato nella direttiva sopra citata “un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”.

La finalità del piano è avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro e che praticino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra la città e le istituzioni pubbliche

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è in questa direzione, in particolare:

- si prevede nel corso dell'esercizio finanziario 2023 l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti compatibilmente con le scarse risorse finanziarie.

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Galatone, nella definizione degli obiettivi, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutela e riconoscimento, come fondamentale e irrinunciabile, del diritto alla pari dignità della persona del lavoratore;
2. garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela, come valore fondamentale, del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. interventi finalizzati a favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimozione di ogni ostacolo, anche di carattere linguistico, che impedisce di fatto la piena realizzazione della parità di genere;
6. creazione di opportunità di formazione per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. adozione di politiche orientate alla conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

Azioni positive

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e nella Sottosezione del PIAO Rischi corruttivi e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Al fine di rendere effettivi gli obiettivi indicati nel presente piano l'Ente:

- Svolge azione propulsiva per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG);

- Assicura, nelle commissioni di concorso e selezioni, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata e documentata impossibilità;

- In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali, richiama l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Non sono previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;

- Nella redazione di bandi di concorso e/o selezione viene richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e viene contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

- Favorisce 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 eventuali lacune;

- Definisce, ove possibile e per periodo di tempi limitati, forme di flessibilità oraria in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;

- Favorisce l'utilizzo, negli atti e nei documenti amministrativi, di un linguaggio che privilegi il ricorso a locuzioni e termini privi di connotazione riferita ad un solo genere;

- Tutela costantemente il personale avverso ogni forma di comportamento lesivo della dignità della persona;

- Vigila affinché tutto il personale mantenga una condotta informata ai principi di correttezza che assicurino pari dignità di trattamento sul lavoro;

- Favorisce i percorsi di formazione, garantendo la presenza di supporti informatici e/o di personale di ausilio nei confronti di dipendenti con problemi sensoriali;

- Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di

garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali e di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche. La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.

Per quanto di interesse in questa sede, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, La Giunta Comunale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e dà evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali. Invero, la Giunta Comunale, già con deliberazione n. 154 del 28 luglio 2023, ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, adottato ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, comprensivo della sezione 3 – Organizzazione e capitale umano che assorbe la sottosezione Programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale.

A seguito dell'inserimento del Piano dei fabbisogni di personale nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, gli stanziamenti del bilancio di previsione degli enti locali riguardanti la spesa di personale devono essere predisposti sulla base del DUP.

In detta prospettiva, l'Amministrazione Comunale, già con deliberazione di C.C. n. 14/2023 modificata con deliberazione di C.C. n. 40/2023, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, allo scopo di apprezzare la coerenza e conformità dello stesso rispetto ai vincoli di finanza pubblica, alle risorse disponibili e alla sostenibilità della spesa complessiva.

Richiamate le disposizioni del quadro normativo di riferimento in materia e, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui *“ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico*

delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- *l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”;*
- *l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;*
- *l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, secondo cui “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale*

registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di 26 almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, secondo cui “a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 (...) per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”. La novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha superato la logica del turn over in favore della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto. Al riguardo, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con decreto del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, avente ad oggetto le Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in

servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*, mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la *"media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata"*. L'art. 4 del medesimo decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, per gli enti aventi un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE (Fondo Crediti Dubbia Esigibilità), non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, qual è il Comune di Galatone).

Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2022, nei quali si dà atto che:

- 1) i residenti del Comune di Galatone, al 31 dicembre 2022, sono n. 15.176 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica *"g) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e fino a 59.999 abitanti"* della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE (Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,00%;
- 2) il Comune di Galatone si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE, calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati, risulta inferiore al valore soglia del 27% e precisamente pari a 19,86%;
- 3) la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 2020-2021-2022 (decurtate del trasferimento ricevuto ai sensi dell'art. 106 del D.L. n. 34/2020, per l'esercizio 2020 pari ad euro 561.634,09) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 10.689.421,62;

- 4) la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 è pari a € 2.123.374,92;
- 5) il rapporto tra le due entità di cui ai punti 3) e 4), come già evidenziato, risulta pari a 19,86% collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27% che, calcolato per il Comune di Galatone per la nuova previsione dell'anno 2023, risulta pari a € 20,93%;
- 6) i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del D. L. 34/2019 che, per il comune di Galatone, per l'anno 2023 risulta pari al 21% e per il 2024 risulta pari al 22% (percentuale da imputare alla spesa del personale 2018).

Incremento massimo consentito della spesa del personale per nuove assunzioni	
2023	€ 578.263,67 (consuntivo 2018 *21%)
2024	€ 605.800,03 (consuntivo 2018*22%)

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2023			
ANNO	2020	2021	2022
ENTRATE TIT. I	8.768.753,40	8.410.609,87	8.775.351,57
ENTRATE TIT. II	2.380.954,88	1.325.731,96	881.083,20
ENTRATE TIT.III	1.093.511,91	1.702.489,84	1.805.139,14
ENTRATE CORRENTI ACCERTATE A RENDICONTO	12.243.220,19	11.438.831,67	11.461.573,91

FCDE 2022 (CAP. 116)		1.025.167,00
MEDIA ENTRATE AL NETTO DEL F.C.D.E.		10.689.374,92
MACRO-AGGREGATO REDDITI LAVORO DIPENDENTE 2022		2.123.359,90
MEDIA REDDITI LAVORO DIPENDENTE		19,86%
VALORE SOGLIA		27,00%
MACRO-AGGREGATO REDDITI LAVORO DIPENDENTE 2018		2.753.636,52
LIMITE SPESA 2023		3.331.900,19
INCREMENTO MAX TEORICO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (+21%)		578.263,67
RESTI ASSUNZIONALI ULTIMI 5 ANNI		
BUDGET RECLUTAMENTO TEMPO INDETERMINATO		578.263,67
SPESA PERSONALE MAX POTENZIALE		2.701.623,57
PREVISIONE 2023		2.237.516,53
		20,93%

Si osserva che, al solo scopo di determinare l'effettiva capacità assunzionale propria di questo Ente, previa verifica in ogni caso del rispetto del valore soglia di riferimento, i valori sopra riportati sono epurati, sia in parte spesa sia in parte entrata, degli oneri necessari al finanziamento del trattamento economico delle unità assunte come esperti PNRR nell'ambito delle iniziative finanziate dal POC al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020, “Circolare Coesione Sud”, di cui al D.L. 36 del 30 aprile 2022 recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” e “Professionisti al Sud” di cui al D.L. 152 del 6 novembre, il cui costo è integralmente finanziato con fondi ministeriali nonché PON Governance e Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe azione 1.1.2).

	2023	2024	2025
MACRO-AGGREGATO REDDITI LAVORO DIPENDENTE 2018	2.753.636,52	2.753.636,52	
LIMITE SPESA 2023	3.331.900,19	3.331.900,19	
	21,00%	22,00%	
INCREMENTO MAX TEORICO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	578.263,67	605.800,03	
RESTI ASSUNZIONALI ULTIMI 5 ANNI	-	-	
BUDGET RECLUTAMENTO TEMPO INDETERMINATO	578.263,67	605.800,03	
SPESA PERSONALE MAX POTENZIALE	2.701.623,57	2.729.159,93	
PREVISIONE	2.237.516,53	2.269.191,53	
	20,93%	21,23	

Si osserva inoltre che:

- a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come risulta dai riscontri pervenuti dai diversi settori a seguito di espressa richiesta prot. n. 34853/2023 del 17/11/2023;
- ad esito della dichiarazione annuale prevista, questo ente risulta in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, come desumibile dal prospetto informativo annuale UNIPI e acquisito dalla Regione Puglia.

Ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, è necessario:

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, si riporta di seguito l'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, come predisposta dal Segretario Generale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai Dirigenti/ Elevate Qualificazioni

titolari di Posizione Organizzativa, a seguito di attenta valutazione:

1. del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
2. delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
3. dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

l'aggiornamento prevede la copertura, a valere sull'esercizio 2023, delle seguenti posizioni a tempo indeterminato:

- due posti a tempo pieno e indeterminato di istruttore contabile (Area degli Istruttori);

nonché la copertura, a valere sull'esercizio 2024, delle seguenti posizioni a tempo indeterminato:

- un posto a tempo pieno e indeterminato di commesso comunale (Area Operatori), riservato alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999;
- un posto a tempo pieno e indeterminato di istruttore contabile (Area degli Istruttori);
- un posto a tempo pieno e indeterminato di istruttore tecnico (Area degli Istruttori);
- un posto a tempo pieno e indeterminato di funzionario di vigilanza (Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione) da assegnare ai servizi della Polizia Locale;
- quattro posti a tempo pieno e indeterminato di funzionari esperti PNRR (Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione) eterofinanziati.

In aggiunta, l'Amministrazione Comunale programma il reclutamento:

- di Agenti di Polizia Locale a tempo determinato, ai sensi dell'art. 208, comma 5-bis, del Codice della Strada, nel rispetto e fino a copertura del limite complessivo della spesa destinabile a tale scopo, pari ad euro 10.000,00 per le annualità 2023-2024-2025;
- di un funzionario a tempo pieno e determinato per il settore Polizia Locale, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 (in alternativa alla copertura del posto a tempo indeterminato sulla base delle determinazioni che saranno assunte successivamente dall'Amministrazione Comunale);

Dispiegamento del Piano del Fabbisogno

Il fabbisogno stimato per il periodo 2023-2025 tiene conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione, come meglio rappresentato nella tabella che segue. A fianco di ciascun posto, è indicata la modalità di copertura. Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuate sia mediante nuovo concorso o ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente, ovvero mediante concorso di altre amministrazioni, previo accordo, oppure anche mediante utilizzo di graduatorie già approvate da altri Enti.

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

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

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

Piano del Fabbisogno 2023-2025

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

	TEMPO INDETERMINATO			Dettaglio
	ANNI			
	2023	2024	2025	
Area degli OPERATORI		1	Il fabbisogno di personale verrà determinato successivamente in coerenza con i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica.	2024: 1 operatore polifunzionale
Area degli OPERATORI ESPERTI				
Area degli ISTRUTTORI	9	2		2023: trasformazione da part time 30 ore a full time 36 ore di 5 Istruttori di Vigilanza e 2 Istruttori tecnici; assunzione di 2 istruttori contabili 2024: assunzione di 1 istruttore contabile (aprile), un istruttore tecnico (agosto)
Area dei FUNZIONARI ed Elevata Qualificazione		5		2024: assunzione di 1 funzionario di vigilanza (giugno), assunzione 4 funzionari esperti PNRR totalmente eterofinanziati

	TEMPO DETERMINATO			Dettaglio
	ANNI			
	2023	2024	2025	
Area degli OPERATORI				
Area degli OPERATORI ESPERTI				
Area degli ISTRUTTORI		3	3	3 agenti di P.L. per esigenze stagionali o 6 part time
Area dei FUNZIONARI ed Elevata Qualificazione	1	1	1	Funzionario di Vigilanza ex. art. 110 TUEL (in alternativa alla copertura del posto a tempo indeterminato sulla base delle determinazioni che saranno assunte successivamente dall'Amministrazione Comunale)

	DISTACCO/CONVENZIONE			Dettaglio
	ANNI			
Aree	2023	2024	2025	
Area degli OPERATORI				
Area degli OPERATORI ESPERTI				
Area degli ISTRUTTORI				
Area dei FUNZIONARI ed Elevata Qualificazione	1	1	1	2023: 1 Funzionario Socio Assistenziale

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

In base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad euro **188.519,03**, oltre oneri a carico dell'Ente. Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PROGRAMMAZIONE ATTIVITA' FORMATIVE

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

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

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

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

La gestione dei fondi per la formazione è in capo al Servizio Risorse Umane. Il budget stanziato nel Bilancio dell'anno 2023 a disposizione per le attività formative, disponibile al macroaggregato 103, capitolo 29 "Spesa per la formazione del personale dipendente", è di euro 5.500,00.

A seguito della elaborazione del Piano di Formazione di concerto con le Organizzazioni Sindacali e gli altri organismi competenti, si procederà a rimpinguare il suddetto stanziamento come previsto dalla vigente normativa.

Inoltre, l'Amministrazione parteciperà ai corsi "Valore PA", organizzati dall'INPS, afferenti a molteplici ambiti normativi in materia di agire amministrativo e diritto del lavoro, essendosi accreditato nel corso del 2023 sulla Piattaforma dedicata.

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

Programma degli incarichi - anno 2023-2024

Si riporta una sintesi di alcuni dispositivi che vedono il Comune di Galatone soggetto destinatario di risorse umane e finanziarie. Al fine del rafforzamento dei settori per l'implementazione del PNRR, nel programma degli incarichi sono previste ulteriori n. 4 unità ancora da attivare con contratti a tempo indeterminato, totalmente etero-finanziate, di cui al bilancio di previsione 2023/2025 (oltre alle 5 già contrattualizzate).

La politica di coesione è la principale politica di investimento dell'Unione europea per l'attuazione dell'articolo 174 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Tale articolo dispone che, al fine di rafforzare la propria coesione economica, sociale e territoriale, l'Unione debba mirare a ridurre il divario tra i livelli di sviluppo delle varie regioni e il ritardo delle regioni meno favorite o insulari, e che rivolga un'attenzione particolare alle zone rurali, alle zone interessate da transizione industriale e alle regioni che presentano gravi e permanenti svantaggi naturali o demografici. Tali regioni beneficiano in modo particolare della politica di coesione. Nel periodo 2021-2027, in Italia, il conseguimento degli obiettivi di rafforzamento della coesione economica, sociale e territoriale è attuato mediante, in particolare, l'uso del Fondo europeo per lo sviluppo regionale (FESR), del Fondo sociale europeo plus (FSE+) e del Fondo per una transizione giusta (JTF) .

Ai sensi del comma 1 dell'art. 19, DL n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023), gli Enti interessati sono autorizzati ad assumere “nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche”. Con riferimento agli Enti locali, per dotazioni organiche vigenti si intendono i fabbisogni dichiarati negli appositi provvedimenti ai sensi dell'art. 89, comma 5, TUEL, eventualmente anche rideterminati ai fini della partecipazione all'Avviso di che trattasi, tenuto conto che le assunzioni di cui alla misura sono eterofinanziate, quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato, ai sensi dell'art. 19 del DL 124/2023 (convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023), su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite manifestazione di interesse, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse finanziarie e delle unità di personale.

Stanti le attestazioni ricevute dai responsabili ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, tenuto conto della carenza di organico che caratterizza al momento

tutti gli uffici, anche a causa dei numerosi pensionamenti già avvenuti negli ultimi anni e ancora in corso, nonché della neutralità ed eterofinanziamento delle assunzioni previste alla misura, è volontà dell'Amministrazione di Galatone procedere all'assunzione di n. 4 funzionari, presentando la manifestazione di interesse di cui all'Avviso ovvero la candidatura per la contrattualizzazione del personale a tempo indeterminato nelle forme e nei modi previsti dalla legge.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO DEL PIAO

MONITORAGGIO

L'elaborazione del P.I.A.O. 2022/2024 ha rappresentato una versione pilota, in quanto è avvenuta in corso d'anno, in un tempo in cui tutti gli atti programmatici dell'Ente erano stati già adottati (DUP, PDP, POLA, PTPCT, etc.). Per tali ragioni, con riferimento all'annualità 2022, l'Amministrazione ha attuato una modalità di monitoraggio ibrida, applicando gli strumenti di rendicontazione già previsti negli atti di programmazione assunti, secondo il seguente schema:

Ambito	Modalità di monitoraggio	Owner
Performance	DUP – Rendicontazione semestrale PDP -Rendicontazione annuale	DUP: Responsabili EE.QQ. / Segretario Generale PDP: Responsabili EE.QQ./NDV
Anticorruzione e Trasparenza	Monitoraggio semestrale	Responsabili EE. QQ. /Segretario Generale
Benessere organizzativo e modalità di lavoro Agile	Monitoraggio periodico secondo le previsioni del Piano	Responsabile Servizio Risorse Umane
Fabbisogni di personale	Monitoraggio periodico	Responsabile Servizio Risorse Umane
Formazione	Monitoraggio periodico	Responsabile Servizio Risorse Umane /Segretario Generale
Accessibilità e inclusione: PAP	Monitoraggio annuale	Responsabile Servizio Risorse Umane

In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO

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

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

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

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

- **Performance Organizzativa**: Risultati misurati attraverso il monitoraggio degli obiettivi, delle loro fasi e di indicatori di risultato;
- **Performance Individuale**: Risultati misurati attraverso il sistema di valutazione in essere per dipendenti e dirigenti;
- **Stato di salute delle risorse**: Risultati misurati attraverso gli indicatori di salute finanziaria, professionale digitale;
- **Gestione dei Rischi corruttivi e Trasparenza**: Risultati misurati attraverso il sistema di analisi corruttivi e attraverso i controlli di legittimità periodici e a campione.