



Città di Lecce

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI LECCE 2024-2026

Approvato con DGC n. ____ del ____

**SERVIZIO AUTONOMO
SEGRETARIA GENERALE**

Segretario Generale Dott.ssa Anna Maria Guglielmi

Responsabile unità organizzativa Dott.ssa Simona Gallo

Sommario

INTRODUZIONE	4
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	5
1.1 Scheda anagrafica	5
1.2 Analisi del contesto esterno	6
1.3 Analisi del contesto interno	36
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	41
2.1 Sottosezione Valore Pubblico	41
2.1.1 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico	44
2.1.2 La struttura di rappresentazione degli indirizzi, obiettivi strategici dell'ente e indicatori di impatto	62
2.2 Sottosezione Performance	71
2.2.1 Obiettivi di performance/sviluppo	71
2.2.2 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	71
2.2.3 Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.	74
2.2.4 Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione.	79
2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive.	82
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza	86
2.3.1 Valutazione d'impatto del contesto esterno (dati aggiornati al 31/12/2023)	87
2.3.2 Valutazione d'impatto del contesto interno	88
2.3.3 Mappatura, analisi e valutazione dei processi e del rischio	91
2.3.4 Trattamento del rischio	96
2.3.5 Formazione per la prevenzione della corruzione	100
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio	100
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della Trasparenza	100
2.3.8 Responsabilità per mancata attuazione	102
2.3.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti	103
2.3.10 La prevenzione della corruzione per le Società ed enti controllati o partecipati	109
2.3.11 Recepimento dinamico di nuove normative	109
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	110
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	110
3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto	110
3.2.1 Disciplina per il lavoro agile	110
3.2.2 Disciplina per il lavoro da remoto	116
3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale	116
3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane	119
3.3.2 Formazione del Personale	123

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO	131
4.1 Monitoraggio delle sezioni e sottosezioni	131
ALLEGATI	133
Sottosezione 2.2_Performance	133
All. 2.2_A_Perf.Ob._2024	133
All. 2.2_B_Perf.Ob._2025	133
All. 2.2_C_Perf.Ob._2026	133
All. 2.2_D_Collegamento_Ob.Strat._Ob.Op.	133
Sottosezione 2.2.3 Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.	133
All. 2.2.3_Standard di qualità	133
Sottosezione 2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive	133
All. 2.2.5_A_Relazione Comitato Unico di Garanzia	133
All. 2.2.5_B_Misure per le Pari Opportunità	133
Sottosezione 2.3_Anticorruzione	133
All. 2.3_A_Principi per gestione rischio	133
All. 2.3_B_Mappatura_Processi_e_Registro_dei_rischi	133
All. 2.3_C_Identificazione_misure_di_prevenzione_e_Schema_relazione_Dirigenti	133
All. 2.3_D_Elenco_Referenti_trasparenza_e_controlli	133
All. 2.3_E_Standard di pubblicazione sul web	133
All. 2.3_F_DIRETTIVE_n._41_2022_e_n. 52_2023 Controlli suppletivi	133
All. 2.3_G_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette	133
All. 2.3_G_1_Modulo segnalazione	133
All. 2.3_G_2_Indicatori UIF	133
All. 2.3_G_3_Regolamento Delegato (Ue) 2020_855	134
All. 2.3_G_4_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette PNRR	134
Sottosezione 3.1_ Struttura organizzativa	134
All. 3.1_A_Personale al 31.12.23	134
Sottosezione 3.2_Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto	134
All. 3.2_A_Informativa Trat. Dati Pers.	134
All. 3.2_B_Mappatura Att. Remotizzabili	134
All. 3.2_C_Conf.VPN	134
All. 3.2_D_Istanza per Lavoro Agile	134
All. 3.2_E_Accordo Individuale Lavoro Agile	134
All. 3.2_F_Sicurezza	134
Sottosezione 3.3_Piano triennale dei fabbisogni di personale	134
All. 3.3_A_Cessazione Personale T. INDET_ 2024_2025_2026	134
All. 3.3_B_Cessazione Personale T. DET_ 2024_2025_2026	134

All. 3.3_D_Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2025	134
All. 3.3_E_Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2026	134

INTRODUZIONE

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – 2024-2026**, di aggiornamento del PIAO 2023-2025 (approvato con DGC n. 89 del 10/03/2023 e ss.mm.ii.), è un documento strategico di programmazione, fondamentale per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività del Comune di Lecce.

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 Lecce 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.

Consegue, entro 30 gg. (art. 8 c. 2 D.M. n. 132/2022), dall'approvazione del **Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2024-2026** con deliberazione di C.C. n. 200 del 29/11/2023, e successiva nota di aggiornamento approvata con deliberazione di C.C. n. 251 del 27/12/2023, e dalla deliberazione di C.C. n. 252 del 27/12/2023, di approvazione **Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026**.

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 2024-2026 del Comune di Lecce, 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, 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.

A questa sottosezione sono allegate anche le Linee guida sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti operazioni sospette in materia di contrasto

ai fenomeni di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Si richiama all'uopo il Decreto Sindacale n. 18 del 05/12/2022 di *Nomina del gestore delle segnalazioni in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo del comune di Lecce*.

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. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

1.1 Scheda anagrafica

Comune di Lecce

Indirizzo: Via Rubichi, 16

Codice fiscale 80008510754

Partita IVA: 00153390752

Sindaco: Carlo Salvemini

Telefono: 0832682111

Sito internet: www.comune.lecce.it

PEC: protocollo@pec.comune.lecce.it

Numero dipendenti al **31 dicembre 2023**:¹ **n. 384 unità**, di cui

- **n. 1 Segretario Generale** (comunque organicamente dipendente dal Ministero degli Interni, assegnata al Comune);
- **n. 11 dirigenti**: n. 9 a tempo indeterminato, tra cui n. 1 donna, e n. 2 a tempo determinato ex art. 110 TUEL tra cui n. 1 donna;
- **n. 372 dipendenti** (tra cui n. 158 uomini e n. 214 donne): n. 365 dipendenti a tempo indeterminato, n. 2 dipendenti a tempo determinato ex art. 110 TUEL, n. 5 dipendenti a tempo determinato PNRR.

Numero residenti **al 31 dicembre 2023**: **95.790** unità, di cui 45.501 **uomini (48%)** e 50.289 **donne (52%)**.

Superficie comunale totale: 238,39 km² e 21 km di costa

Densità della popolazione: 402 ca (ab./km²)

Cittadini stranieri residenti: 9.062 pari al 9,4 % della popolazione totale residente nel Comune di Lecce

1.2 Analisi del contesto esterno²

L'analisi del contesto esterno in cui si colloca il Comune di Lecce è stata realizzata prendendo in considerazione sinteticamente i seguenti elementi:

- Inquadramento territoriale – infrastrutturale - ambientale
- Contesto socio economico e culturale
- Stato dell'ordine e della sicurezza pubblica.

1.2.1 - Inquadramento territoriale – Infrastrutturale - Ambientale.

Inquadramento territoriale

L'articolazione territoriale in cui opera il Comune di Lecce è particolarmente ampia e si estende su una superficie complessiva di 238,39 kmq e 21 Km di costa.

Al fine di razionalizzare attrezzature e servizi, nonché consentire la partecipazione della cittadinanza alla vita amministrativa del Comune, l'Amministrazione Comunale con D.C.C. n.133 dell'11.10.2018 ha provveduto alla riorganizzazione territoriale del Comune di Lecce in frazioni, borghi, quartieri e contesti:

- 1 **QUARTIERI**: Centro, Leuca, Mazzini, San Sabino, Kolbe – San Giovanni Battista, Salesiani, Santa Rosa, Borgo San Nicola, Rudiae-San Pio, Ferrovia-Casermette;
- 2 **BORGHI**: Borgo Pace, Borgo rurale di San Ligorio, Borgo Piave (all'interno della frazione di Frigole);
- 3 **FRAZIONI**: Villa Convento (amministrato in parte dal comune di Novoli), San Cataldo (amministrato in parte dal comune di Vernole), Frigole, Torre Chianca – Spiaggiabella e Torre Rinalda;
- 4 **CONTESTI**: dell'entroterra costiero, Santa Maria Cerrate, Rudiae.

Di seguito in tabella i dati relativi anche alla densità abitativa, e alla estensione delle reti idriche, fognarie, gas, di pubblica illuminazione e di strade:³

¹Dati forniti dal Servizio Gestione Risorse Umane

²Dati elaborati con la collaborazione della Dott.ssa Teresa Magrini- Settore Programmazione Strategica Comunitaria, Coordinamento PNRR (Servizi di staff al Sindaco), Patrimonio

³I dati compresi dalla voce "Strade comunali (m.l.)" fino a "Rete GAS bassa pressione (m.l.)" sono stati forniti dal Settore Lavori Pubblici

Popolazione	95.790 abitanti
Superficie	238,39 km²
Densità	399 ca (ab./km²)
Costa	21 km
Strade comunali (m. l.)	265.957,06
Strade vicinali (m. l.)	235.000
Fognatura bianca (m. l.)	141.540,81
Fognatura nera (m. l.) - Dati AQP	273.241,86
Rete idrica (m. l.) - Dati AQP	339.666,21
Punti luce Pubblica illuminazione (n.)	22.899
Rete GAS media e bassa pressione (m. l.)*	316.132,709

* Per quanto riguarda la Rete GAS il servizio non grava sul bilancio comunale, in quanto il gestore versa al Comune un canone concessorio annuale pari ad € 294.519,40 (oltre IVA al 22% di € 64.794,27) per un totale di € 359.313,67.

Dotazione infrastrutturale⁴

La determinazione del livello di competitività ed attrattività di un territorio richiede un'adeguata misurazione della dotazione di infrastrutture presenti nelle aree territoriali di riferimento.

Lecce, pur non avendo un aeroporto e non essendo dotata di un proprio porto commerciale e/o turistico, è servita dagli aeroporti internazionali di Brindisi e di Bari e dai porti delle medesime città, facilmente raggiungibili dal capoluogo.

In particolare il porto commerciale, mercantile e turistico di Brindisi copre la tratta con Sorrento e Catania in Italia, con l'Albania (Valona e Durazzo) e con la Grecia (Igoumenitsa, Patrasso e Corfù) e il porto commerciale, mercantile e turistico di Bari copre la tratta con l'Albania (Durazzo), il Montenegro (Bar), la Grecia (Igoumenitsa, Patrasso e Corfù) e la Croazia (Dubrovnik).

Infine, il Porto di Otranto, solo turistico, consente il collegamento via mare con la Grecia (Igoumenitsa e Corfù) e con l'Albania (Valona).

AEROPORTI INTERNAZIONALI	DISTANZA DA LECCE	TEMPO MEDIO PERCORRENZA
BRINDISI	46 km	34 m
BARI	166 km	110 m

⁴ Paragrafo elaborato dall'ufficio mobilità al 31/12/2022, non sono stati trasmessi i dati aggiornati al 31/12/2023

PORTI	DISTANZA DA LECCE	TEMPO MEDIO PERCORRENZA
BARI	155 km	115 m
BRINDISI	42 km	30 m
TARANTO	107 km	70 m
OTRANTO	48 km	40 m
GALLIPOLI	41 km	38 m

La **stazione ferroviaria di Lecce** funge da terminale della Ferrovia Adriatica e, grazie al raddoppio e alla elettrificazione dei binari di collegamento col capoluogo regionale, la Città di Lecce è facilmente raggiungibile da Bari in ca. un'ora e venti minuti, da Brindisi in ca. venti minuti, da Foggia in ca. due ore e mezza e da Roma in ca. cinque ore e mezza grazie ai treni a trazione elettrica.

FERROVIE DELLO STATO	DISTANZA	TEMPO
MILANO	1000 km	09h
BOLOGNA	800 km	07h 08m
ROMA	600 km	05h 18m
FOGGIA	300 km	02h 23m
BARI	150 km	01h 20m
BRINDISI	40 km	20m

Le Ferrovie del Sud Est, con i suoi 474 km di linea, costituisce, dopo le Ferrovie dello Stato (cui è interconnessa), la più estesa rete omogenea italiana, collegando fra loro i capoluoghi di Bari, Taranto e Lecce, nonché 85 Comuni del loro circondario. Nel comprensorio a sud di Lecce è l'unico vettore su rotaia.

Il servizio di trasporto pubblico viene assicurato anche con il vettore automobilistico, su relazioni, nella gran parte integrative e/o sostitutive del vettore ferroviario, a servizio di oltre 130 Comuni, da Bari sino a Gagliano del Capo.⁵

Il **trasporto pubblico su ruote extraurbano** nella provincia di Lecce è garantito dalla Società Trasporti Pubblici di Terra d'Otranto S.p.A.⁶ sulle direttrici per Taranto e Brindisi. Gli ultimi dati rilevati al 31/12/2021 sono riportati di seguito:

- Lunghezza rete Km. 3.065

⁵ Fonte: <https://www.fseonline.it>

⁶ Fonte: sito <https://www.stplecce.it/>

- Km percorsi 6.103.134
- Servizio prodotto 4.719.086
- Località servite 220
- Autobus 135
- Numero Linee Regionali 14
- Numero Linee Provinciali 45
- Passeggeri trasportati 1.649.556
- N° fermate (a/r) 1.126
- Ore di offerta al giorno (periodo scolastico): 591
- N° corse/giorno (periodo scolastico) 783
- N° turni/giorno (periodo scolastico) 112
- Percorrenza giornaliera (periodo scolastico) 17.954
- Passeggeri giornalieri (periodo scolastico) 8.528
- Punti vendita titoli di viaggio n. 219 (compresi i punti vendita estivi)

Per quanto riguarda il **collegamento autostradale**, Lecce e il Salento sono collegate alla rete nazionale ed europea attraverso l'Autostrada Adriatica A14 Bologna - Bari - Taranto.

La **rete stradale** collega Lecce a Bari e a Brindisi attraverso la superstrada Bari-Lecce, che è l'arteria principale del Salento. Il sistema stradale dell'entroterra salentino ha una serie di strade provinciali e statali che collegano Lecce alle altre città della provincia e ai territori limitrofi.

Esistono dei parcheggi di interscambio del Foro Boario (FB), Torre del Parco (TP) e Settelacquare (ST) che prevedono il transito di un veicolo per raggiungere il centro cittadino ogni 20 minuti.

Si sta lavorando per aumentare l'integrazione del sistema di trasporto urbano con altri sistemi di trasporto (extraurbano, turistico, a lunga percorrenza e ferroviario). La struttura dell'offerta dell'attuale sistema di trasporto si traduce in una scarsa domanda che si concentra negli orari prettamente scolastici.

Lo studio condotto dai tecnici redattori del PUMS (Piano Urbano Mobilità Sostenibile) ha evidenziato che il trasporto pubblico non risulta attraente per gran parte della comunità, non riuscendo a sottrarre quote significative di traffico al trasporto motorizzato privato.

Sulla scorta di questi dati è in corso una riprogettazione complessiva del sistema di trasporto pubblico volta a semplificare e razionalizzare la rete delle linee, aumentando le frequenze e le ore di servizio. Ciò anche alla luce della disponibilità delle maggiori percorrenze, pari a 2.417.387,73 bus x km, attribuite all'ATO provinciale per il Comune di Lecce con Delibera di Giunta della Regione Puglia n. 2304 del 9 dicembre 2019. Le esperienze maturate in altri contesti hanno infatti dimostrato che un incremento significativo della domanda trasporto pubblico è possibile solo attraverso l'incremento della qualità dell'offerta.

Il sistema di trasporto pubblico urbano

Il Progetto del nuovo TPL Urbano della Città di Lecce è stato approvato con Delibere di Giunta Comunale n° 95 e 99 nel mese di Aprile 2020 e successivamente trasmesso all'ATO provinciale per la sua adozione dell'ambito del Piano di Bacino.

La tabella che segue riporta in forma sinottica le principali differenze tra il sistema di trasporto pubblico urbano attuale e il nuovo sistema di progetto a partire dal 2022. Sono posti a comparazione in particolare i seguenti parametri:

1. Parametri di dotazione come Bus*km/anno e Lunghezza di rete (km), Numero di veicoli in esercizio (al netto della scorta), Numero di linee, Numero di Fermate;
2. Parametri di rete come Struttura di rete, Gerarchia funzionale, Struttura delle linee;
3. Parametri prestazionali come Velocità commerciale sull'intera rete, Intertempi di corsa (ovvero frequenze di esercizio);
4. Parametri relativi alle opportunità di integrazione (Interscambio auto/bus, Integrazione modale, Integrazione tariffaria).
5. Tabella – Differenze tra vecchio e nuovo sistema di trasporto pubblico urbano⁷

<i>Descrizione</i>	<i>Programma di esercizio 2021</i>	<i>Programma di esercizio 2022</i>
<i>Bus*km/anno</i>	1.560.224	2.417.388
<i>Lunghezza rete (km)</i>	357,5	276,2
<i>Velocità commerciale</i>	17 Km*ora	16,6 Km*ora
<i>N° mezzi in esercizio (al netto della scorta)</i>	28 (21 autobus + 7 filobus)	46 (36 autobus + 10 filobus)
<i>N° Linee</i>	n° 19 linee feriali + n°6 linee festive	n° 19 linee feriali e festive
<i>N° Fermate</i>	375	325
<i>Struttura della rete</i>	Tutte le linee prevedono il collegamento delle aree periferiche con il centro cittadino (V. Cavallotti o V. XXV luglio)	Sono in esercizio tre tipologie di linee: Linee Portanti M e C per il transito nel centro e sull'anello della circonvallazione nonché per l'interscambio con le linee suburbane Linee Radiali R per il collegamento diretto dei quartieri con il centro Linee Suburbane S per il collegamento di aggregati urbani periferia - centro.

⁷Dati forniti dall'ufficio trasporto pubblico locale- mobilità.

<i>Gerarchia funzionale</i>	Le linee sono organizzate senza una gerarchia funzionale della rete	Linee organizzate secondo una gerarchia funzionale. Sono previste tre linee portanti, M1, C2 e C3, con frequenze di punta di 10' sulle quali si innestano le linee sub urbane.
<i>Struttura delle linee</i>	Le linee hanno percorsi tortuosi. Circa il 60% del chilometraggio complessivo è effettuato su percorsi monodirezionali	Le linee hanno percorsi linearizzati serviti in entrambi i sensi di marcia.
<i>Intertempo</i>	Basse frequenze di passaggio per la maggior parte non riconducibili all'ora o a sottomultipli dell'ora (ogni 9-18-24-25-35-40-50-60-90 minuti) difficilmente leggibili da parte dell'utenza.	Elevate frequenze di passaggio riconducibili all'ora o sottomultipli dell'ora (ogni 10-15-20-30-60 minuti) al fine di semplificare il servizio e la leggibilità dello stesso da parte dell'utenza.
<i>Interscambio auto/bus</i>	Scarsa valorizzazione dei parcheggi di interscambio: Foro Boario servito dalla linea 29 con intertempi di 20 minuti la mattina e 40 minuti il pomeriggio; Torre del Parco servito dalla linea 21 con intervalli di 40 minuti tutto il giorno.	Valorizzazione dei parcheggi di interscambio: Foro Boario servito dalle linee M1, C2 e C3 con frequenza di punta di 6 corse/ora; Settelacquare servito dalla linea R5 con frequenza di punta di 6 corse/ora; Torre del Parco servito dalle linee R6, C2 e C3 con frequenza di punta di 6 corse/ora. Intervalli di 10 minuti fra 2 corse successive
<i>Integrazione modale</i>	Ridotta integrazione modale ferro-gomma	Integrazione modale ferro gomma e urbano/extraurbano garantita dalle linee portanti M1, C2 e C3.
<i>Integrazione tariffaria</i>	Integrazione tariffaria ferro/ gomma e urbano/extraurbano assente	Integrazione tariffaria ferro/ gomma e urbano/extraurbano assente.

Un'ulteriore spinta al trasporto sostenibile si sta avendo con la realizzazione (tuttora in corso) di circa 18 chilometri di nuove piste ciclabili in sede protetta e non, che stanno originando la rete della "Bicipolitana". Questa è in continua evoluzione in seguito ai finanziamenti ottenuti che stanno permettendo la realizzazione di nuove piste in raccordo con le esistenti e alla recente realizzazione delle "bike lanes" nate nel contesto dell'emergenza COVID-19. A completare questo scenario vi sono le iniziative a corollario della mobilità ciclabile come il bike sharing a stazioni fisse "LEBIKE" con 6 stazioni che diventeranno a breve 12 e un parco attuale di 60 bici che salirà a 120 nel prossimo futuro. Da non trascurare l'impatto che ha avuto la micro mobilità elettrica a noleggio (monopattini e scooter) che utilizza la modalità "a flusso libero" da parte della società BIT Mobility che al 2020 al 2022 ha registrato un limitato ma costante aumento dei noleggi e dei km percorsi fino ad un valore di 228.184 noleggi e 341.267 Km nel 2022 con un conseguente aumento di CO2 risparmiata da un 60 Ton nel 2020 ad 80 Ton nel 2022.

Contesto ambientale

Di seguito si riportano i dati relativi alla raccolta dei rifiuti per la Città di Lecce aggiornati al 31/12/2023.⁸

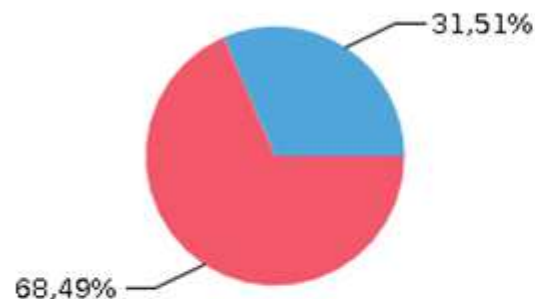
Dati Rifiuti Solidi Urbani per singolo Comune

Comune **LECCE (LE)**

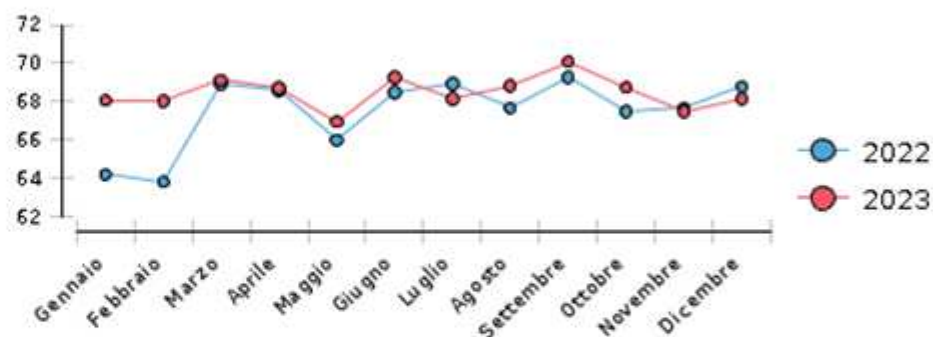
ARO di appartenenza **ARO Lecce 04**

Periodo **2023**

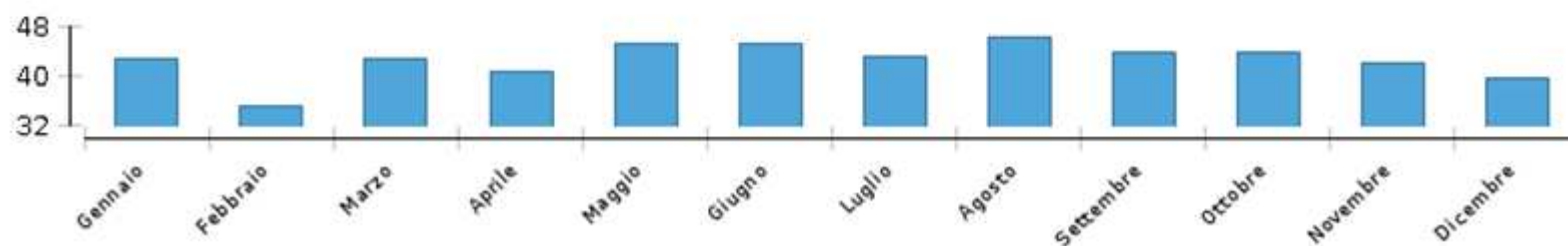
Raccolta RSU



Andamento differenziata



Andamento Produzione Procapite



⁸ Fonte: <https://pugliacon.regione.puglia.it/web/sit-puglia-ambiente/info-e-servizi-osservatorio-rifiuti#mains> ; <https://pugliacon.regione.puglia.it/orp/public/servizi/rsu-per-comune>

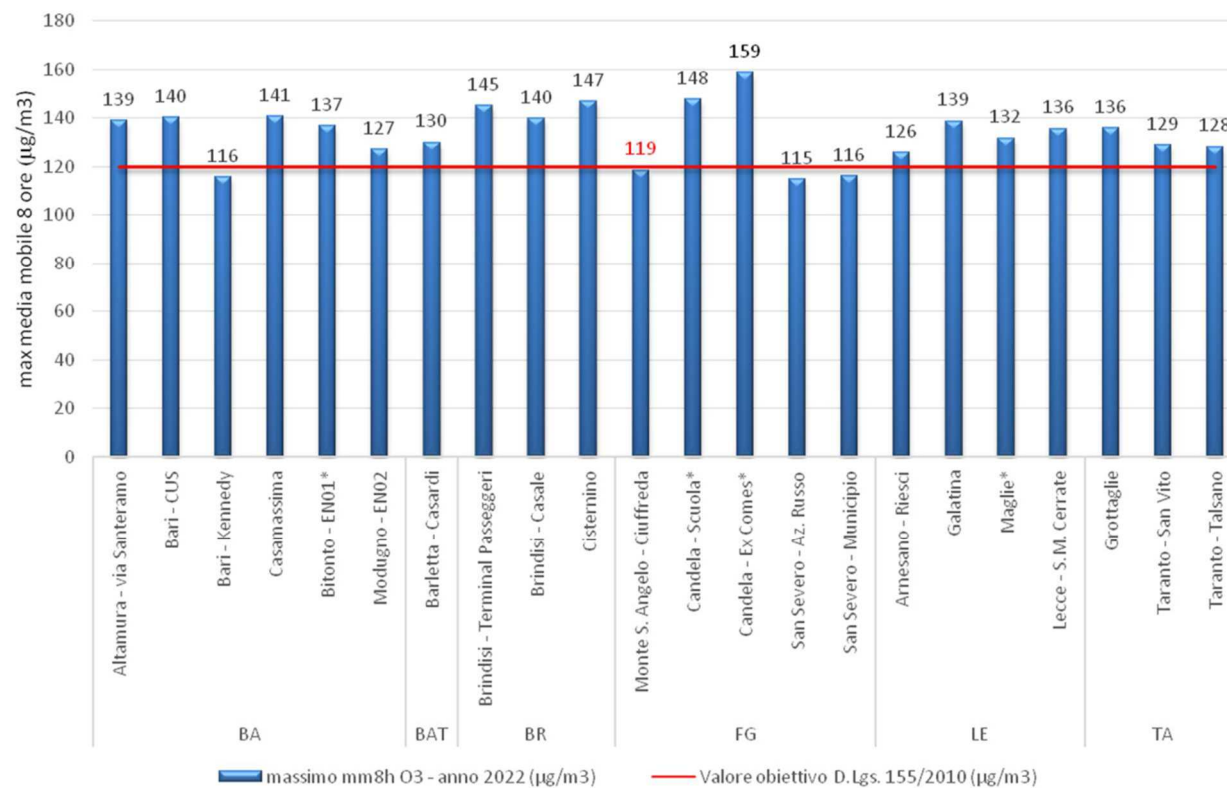
Dati Rifiuti Solidi Urbani per singolo Comune	
Comune	LECCE (LE)
ARO di appartenenza	ARO Lecce 04
Periodo	2023

Mese	Indifferenziata Kg kg.	Differenziata Kg kg.	Tot RSU kg kg.	Rif. Diff. %	Produzione Procapite kg. al Mese
Gennaio	1.294.060,00	2.760.910,00	4.054.970,00	68,09	42,49
Febbraio	1.067.500,00	2.275.730,00	3.343.230,00	68,07	35,03
Marzo	1.254.880,00	2.809.067,79	4.063.947,79	69,12	42,58
Aprile	1.212.500,00	2.664.497,79	3.876.997,79	68,73	40,62
Maggio	1.416.080,00	2.873.087,79	4.289.167,79	66,98	44,94
Giugno	1.315.900,00	2.968.141,12	4.284.041,12	69,28	44,89
Luglio	1.308.020,00	2.799.401,12	4.107.421,12	68,15	43,04
Agosto	1.371.360,00	3.028.191,12	4.399.551,12	68,83	46,10
Settembre	1.248.020,00	2.923.011,12	4.171.031,12	70,08	43,70
Ottobre	1.303.620,00	2.866.191,12	4.169.811,12	68,74	43,69
Novembre	1.301.140,00	2.702.390,00	4.003.530,00	67,50	41,95
Dicembre	1.202.360,00	2.575.410,00	3.777.770,00	68,17	39,58
TOTALE	15.295.440,00	33.246.028,97	48.541.468,97	68,49	508,61

Dalle statistiche e dai grafici redatti dall'Ufficio statistiche del Comune si evince che nel 2023 la Città di Lecce ha migliorato la percentuale di rifiuti differenziati. Nel 2022 si contavano 32.061.750,00 kg di RSU differenziato contro i 33.246.028,97 del 2023, un incremento percentuale del 3,69% rispetto l'anno precedente. Al momento dell'elaborazione del presente documento non è disponibile la Relazione annuale di ARPA Puglia per il 2023. Dalla Valutazione Integrata della Qualità dell'Aria in Puglia per l'anno 2022, redatta dal Centro Regionale Aria di ARPA Puglia, risulta che nell'anno di riferimento il limite dei 35 superamenti del valore giornaliero di 50 µg/m³ consentito dal D. Lgs. 155/10 per il PM10 (polveri fini, particelle microscopiche presenti nell'aria e nocive per la salute) è stato rispettato in tutti i siti regionali di monitoraggio, tranne che nella stazione Torchiarolo-Don Minzoni (BR) dove sono stati registrati 46 superamenti.

Per quanto riguarda l'inquinamento da Biossido di Azoto, pericoloso agente inquinante che porta alla formazione del cosiddetto "smog fotochimico", causato in ambito urbano principalmente dalle emissioni degli autoveicoli, dalla Valutazione Integrata emerge che nel 2022 i limiti di concentrazione nell'aria, annuale e orario, previsti dal D. Lgs. 155/2010, sono stati rispettati in tutti i siti di monitoraggio. Anche altri agenti inquinanti dell'aria quali benzene, monossido di carbonio, biossido di zolfo e benzo(a)pirene non hanno superato il valore limite annuale in nessun sito regionale di monitoraggio nel 2022.⁹

⁹Fonte: https://www.arpa.puglia.it/moduli/output_immagine.php?id=5515



I dati giornalieri e i report mensili e annuali riassuntivi dei dati di qualità dell'aria sono resi pubblici al seguente link:
https://www.arpa.puglia.it/pagina2873_report-annuali-e-mensili-qualit-dellaria-rrqa.html

1.2.2 - Contesto socio economico e culturale.

a) Il contesto sociale

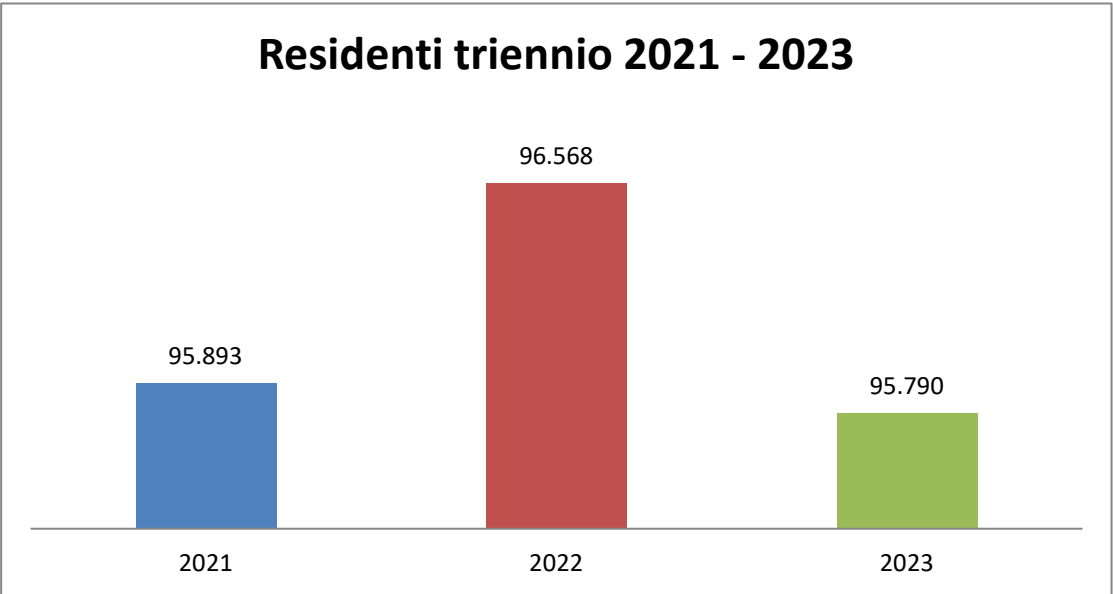
Andamento demografico nel triennio 2021-2023

L'Ufficio Statistica e demografia ha registrato nell'anno 2023 una popolazione residente di 95.790 unità, di cui 45.501 maschi (**47,50%**) e 50.289 femmine (**52,50%**). Rispetto al 2022 si è registrato un decremento del **0,81%** della popolazione, con una popolazione straniera in aumento del **1,08%** rispetto allo stesso dato al 2023.

I dati, forniti dall'Ufficio Statistica dell'Ente, tengono conto delle iscrizioni e cancellazioni anagrafiche intervenute in corso dell'anno e registrano, pertanto, degli aggiornamenti anche rispetto ai dati relativi alle annualità precedenti. I dati Istat saranno ufficializzati dopo l'espletamento delle operazioni censuarie riferite all'ultimo censimento.

I dati rivelano che la popolazione residente nell'anno 2023 è prevalentemente collocata nella fascia di età compresa tra i 40 e gli 84 anni (**67,84%**).

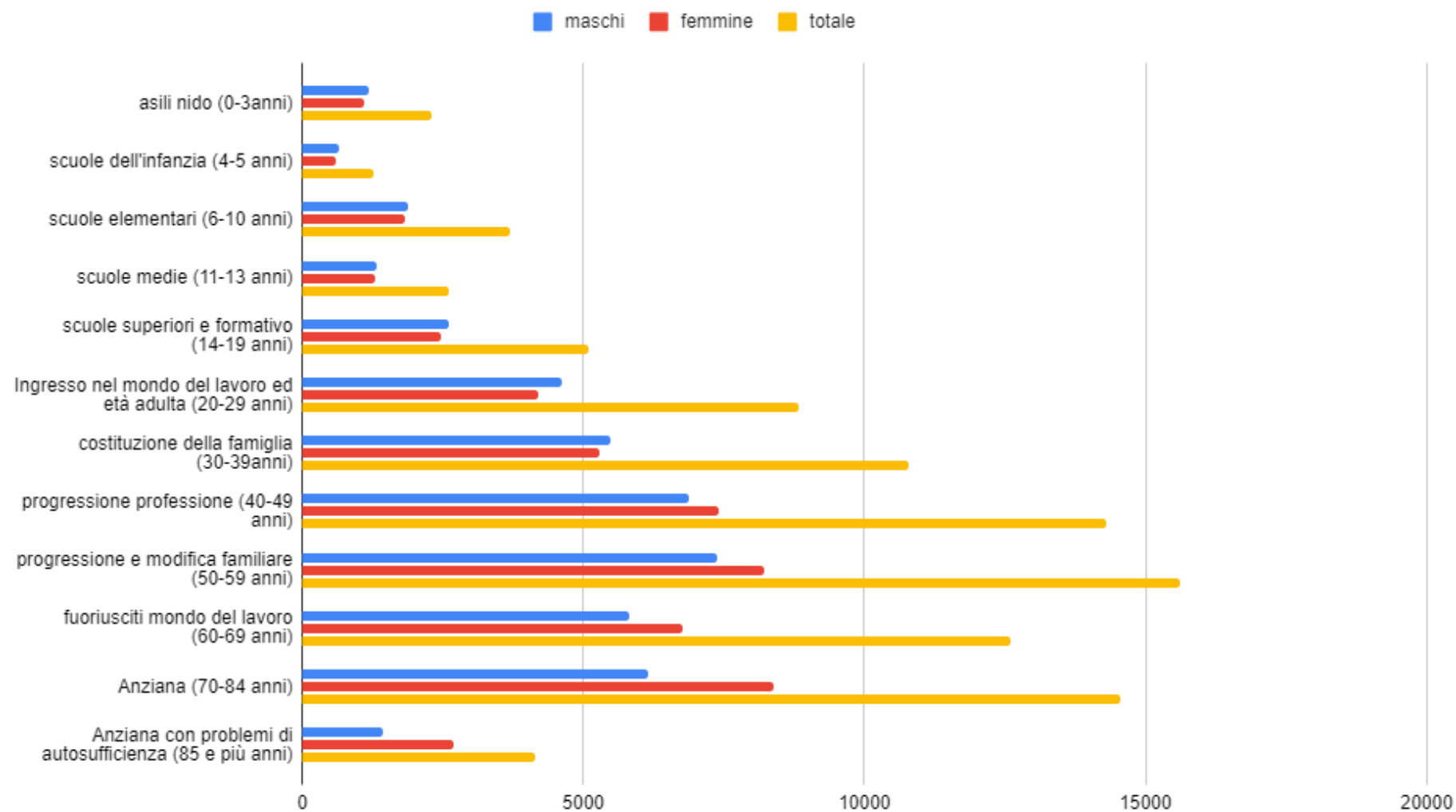
Anni	2021	2022	2023
Residenti	95.893	96.563	95.790



POPOLAZIONE RESIDENTE PER FASCE D'ETA'

	2021			2022			2023		
età di riferimento - fasce di età	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
asili nido (0-3anni)	1201	1170	2371	1269	1172	2441	1196	1112	2308
scuole dell'infanzia (4-5 anni)	699	633	1332	720	706	1426	662	614	1276
scuole elementari (6-10 anni)	1948	1898	3846	2018	1947	3965	1878	1819	3697
scuole medie (11-13 anni)	1326	1227	2553	1295	1247	2542	1325	1286	2611
scuole superiori e formativo (14-19 anni)	2606	2494	5100	2642	2479	5121	2604	2482	5086
Ingresso nel mondo del lavoro ed età adulta (20-29 anni)	4725	4163	8888	4813	4288	9101	4629	4190	8819
costituzione della famiglia (30-39anni)	5483	5397	10880	5615	5577	11192	5479	5299	10778
progressione professione (40-49 anni)	6984	7513	14497	7059	7607	14666	6892	7396	14288
progressione e modifica familiare (50-59 anni)	7318	8059	15377	7334	8089	15423	7389	8226	15615
fuoriusciti mondo del lavoro (60-69 anni)	5687	6704	12391	5520	6604	12124	5831	6775	12606
Anziana (70-84 anni)	6179	8430	14609	6191	8382	14573	6166	8395	14561
Anziana con problemi di autosufficienza (85 e più anni)	1389	2660	4049	1340	2649	3989	1450	2695	4145
totale per sesso	45545	50348		45816	50747		45501	50289	
TOTALE	95.893			96.563			95.790		

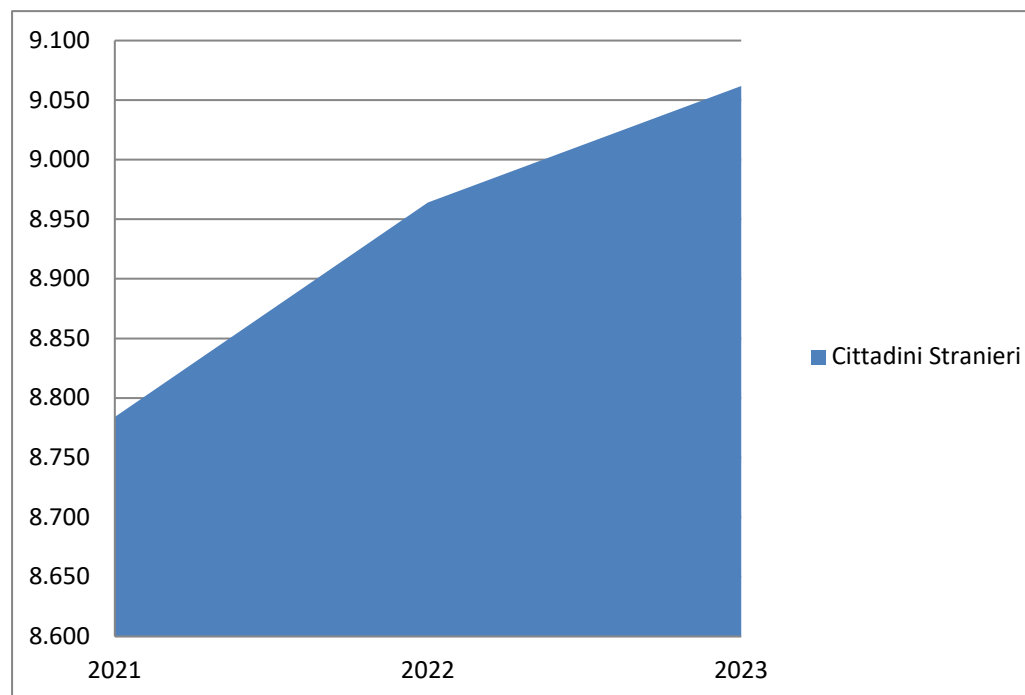
Popolazione 2023 per fasce d'età



La **popolazione straniera** residente nel Comune di Lecce nel 2023 è stata di 9.062 unità, complessivamente pari al 9,46% della popolazione totale residente nella Città di Lecce.

EVOLUZIONE DELLA PRESENZA DEI CITTADINI STRANIERI NEL TRIENNIO 2020/2022

	2021	2022	2023
Cittadini Stranieri	8.784	8.964	9.062



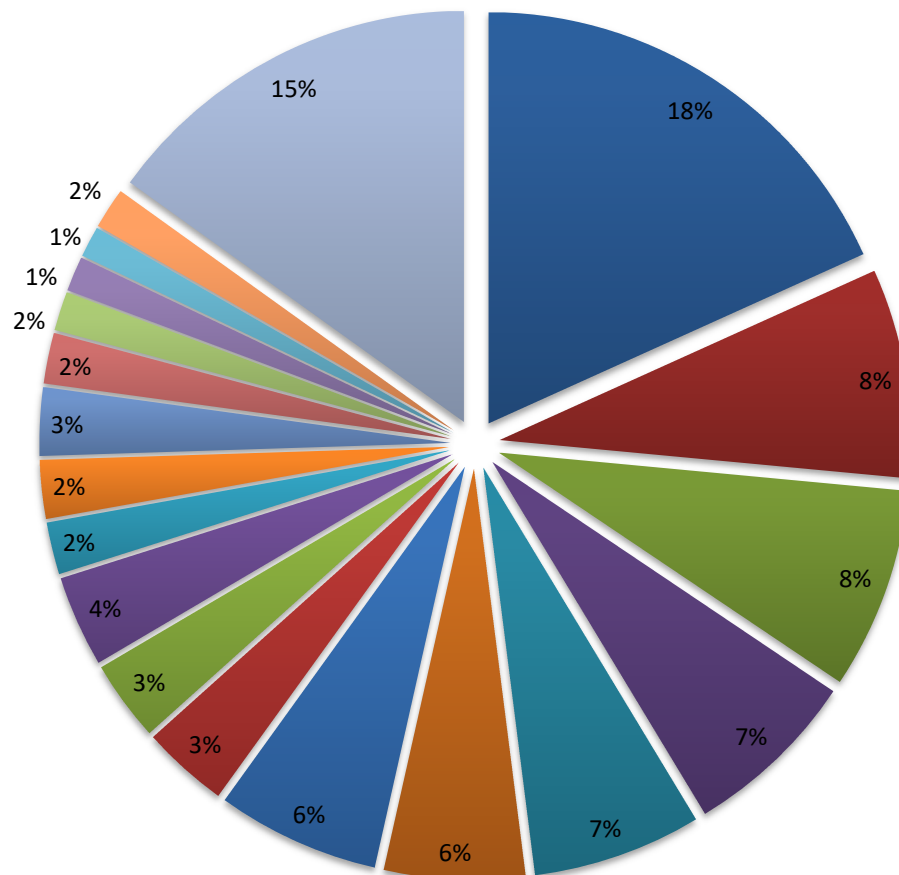
Gli stranieri residenti a Lecce sono provenienti prevalentemente da 17 Stati, ma la presenza più significativa è costituita dalla comunità dello Sri Lanka, seguita da quelle delle Filippine e del Senegal, come si evince dalla tabella che segue riferita al numero della popolazione straniera residente in città nel 2023. Accanto al numero di unità presenti è indicata la percentuale sul totale degli stranieri residenti a Lecce, ad indicare l'incidenza di ogni singola etnia sulla popolazione straniera residente.

POPOLAZIONE STRANIERA RESIDENTE IN CITTA' NEL 2023

Nazionalità	2023	% su stranieri	% su popolazione totale
Sri Lanka	914	10,1	0,95
Filippine	879	9,7	0,91
Senegal	767	8,4	0,80
Romania	737	8,13	0,77
Albania	614	6,77	0,64
India	711	7,84	0,73
Cina Rep. Popolare	378	4,18	0,39
Nigeria	352	3,92	0,36
Pakistan	398	4,39	0,41
Montenegro	228	2,51	0,23
Marocco	256	2,82	0,27
Brasile	297	3,27	0,31
Polonia	222	2,45	0,23
Bangladesh	170	1,87	0,17
Afghanistan	152	1,7	0,16
Bulgaria	135	1,49	0,14
Iraq	179	1,97	0,18
Altre	1.673	16,8	1,57
TOTALE	9062		9,4

Popolazione straniera residente 2023

■ Nazionalità	■ Sri Lanka	■ Filippine	■ Senegal	■ Romania	■ Albania	■ India
■ Cina Rep. Popolare	■ Nigeria	■ Pakistan	■ Montenegro	■ Marocco	■ Brasile	■ Polonia
■ Bangladesh	■ Afghanistan	■ Bulgaria	■ Iraq	■ Altre		

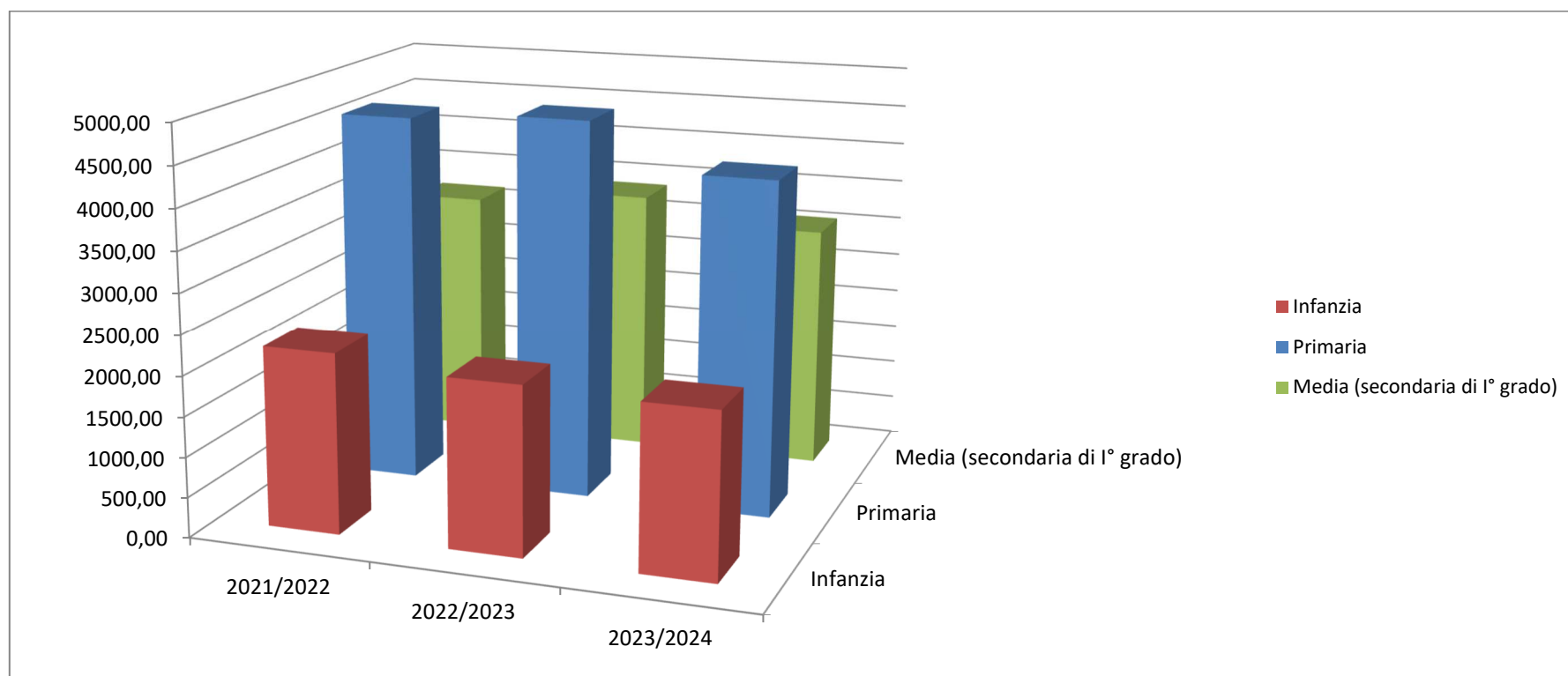


Istruzione nel triennio 2020-2023

Il Comune ha competenze sulle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di 1° grado e per alcuni adempimenti anche per le scuole secondarie di 2° grado. Di seguito in tabella la popolazione scolastica per fasce di scolarità nel triennio – anni scolastici -2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024 (comprese le scuole private).

Scuola	2021/2022	2022/2023	2023/2024*
Infanzia	2250	2100	2048
Primaria	4655	4760	4193
Media (secondaria di I° grado)	3176	3367	3079
TOTALE	10.081	10.175	9.320

*Contrariamente agli altri anni, i dati 2023/2024 non comprendono gli alunni del CPIA in quanto il centro garantisce l'istruzione agli extracomunitari che, pur frequentando una scuola di alfabetizzazione, hanno un'età adolescenziale



Dati relativi all'Università del Salento

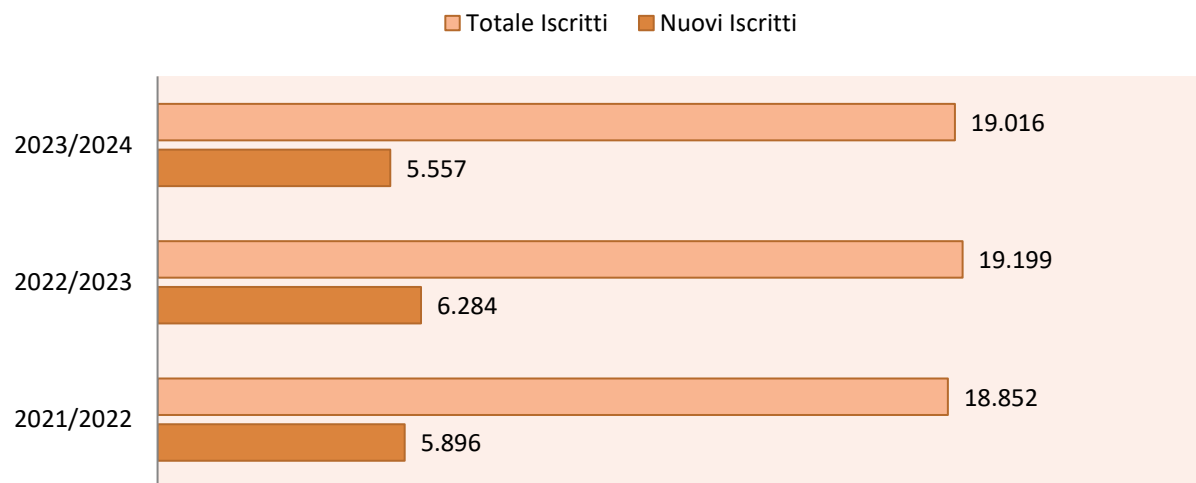
La città di Lecce è sede dell'Università del Salento. Si riportano in tabella i dati degli iscritti riferiti al triennio 2021-2022- 2023¹⁰ al fine di comprendere la portata del fenomeno Universitario nella città.

ISCRITTI UNIVERSITÀ DEL SALENTO

Università del Salento – Corsi di laurea (I e II Livello)			
Anno Accademico	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nuovi Iscritti	5.896	6.284	5.557
Totale Iscritti	18.852	19.199	19.016

¹⁰ Anticipati via posta elettronica ordinaria dall'Ufficio Informativo Statistico dell'Università, i dati aggiornati saranno disponibili al link: <https://www.unisalento.it/statistiche>

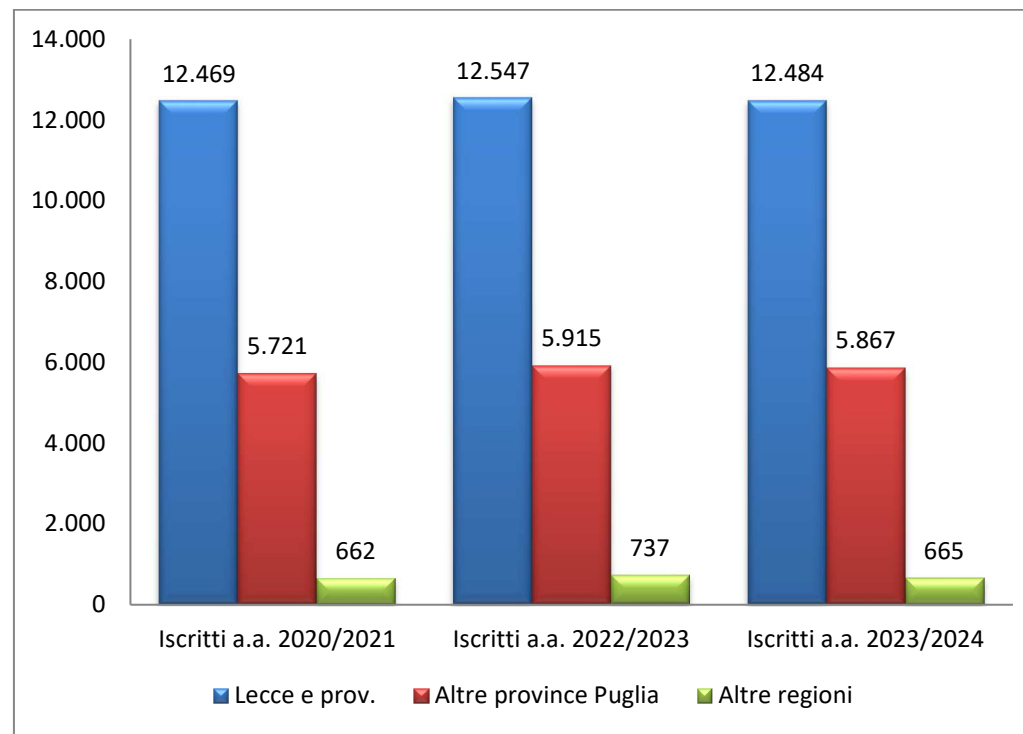
Università del Salento – Iscritti ai corsi di laurea (I e II Livello)



Come si evince dalla Tabella sopra riportata, per l'anno accademico 2023/2024 si registra una diminuzione delle immatricolazioni rispetto all'anno precedente e, conseguentemente, anche una lieve riduzione del totale degli iscritti all'Ateneo salentino, fermo restando che i dati relativi all'anno accademico in corso non sono ancora definitivi.

ISCRITTI PER RESIDENZA NEL TRIENNIO

Residenza	Iscritti a.a. 2020/2021	Iscritti a.a. 2022/2023	Iscritti a.a. 2023/2024
Lecce e prov.	12.469	12.547	12.484
Altre province Puglia	5.721	5.915	5.867
Altre regioni	662	737	665
Totale Ateneo	18.852	19.199	19.016



Dati relativi ai Servizi Sociali

NUCLEI FAMILIARI A CARICO DEL SERVIZIO SOCIALE 2021/2022/2023			
Anno	2021	2022	2023
assegno per nucleo familiare*	255	120	/
assegno per maternità	158	144	168
assegno baliatico	111	99	100
nuclei familiari multiproblematici / area minori	579	580	630
nuclei familiari con problemi socio-sanitari	460	320	285
Totale	1.563	1.263	1.183

Anno	2021	2022	2023
Disabili assistiti	397	401	420
Anziani assistiti	930	751	980

Nel 2023 l'assegno per nucleo familiare è stato sostituito dall'assegno unico (come da D.Lgs.n. 230/2021).

I dati fanno riferimento ai servizi offerti dal Comune di Lecce. L'Ambito Territoriale Sociale che vede il Comune di Lecce capofila eroga ulteriori servizi ai dieci Comuni afferenti l'Ambito sociale di Lecce.

b) La struttura economica della Città

La Città di Lecce ha potenziato la sua forte vocazione artistico culturale attraverso la riqualificazione del Centro Storico Cittadino ed ha orientato il processo di sviluppo verso potenzialità inesprese come quelle derivanti dalla presenza di qualificate risorse naturali e ambientali (marine da valorizzare ed esistenza di aree naturali protette).

Anche la presenza di un articolato sistema universitario della ricerca e dell'alta formazione sta assumendo in questi anni un significativo ruolo tra i settori trainanti del capoluogo salentino. Infatti la città di Lecce registra una elevata percentuale di abitazioni non occupate o occupate da non residenti rispetto alle altre città capoluogo. Da tale dato emerge una duplice lettura: da un lato la vocazione della Città di essere centro di attrazione per i servizi offerti, tra i quali in particolare l'Università con la forte presenza di studenti fuori sede; dall'altro la presenza di abitazioni non occupate in prevalenza per diffusa presenza sul litorale cittadino del fenomeno delle seconde case, immobili non occupati perché i proprietari spesso vivono nei paesi d'origine e trasferiscono la loro dimora solo in occasione dei mesi estivi.

I dati della Camera di Commercio sono aggiornati al 31/12/2023 e sono stati forniti dal loro ufficio statistica.

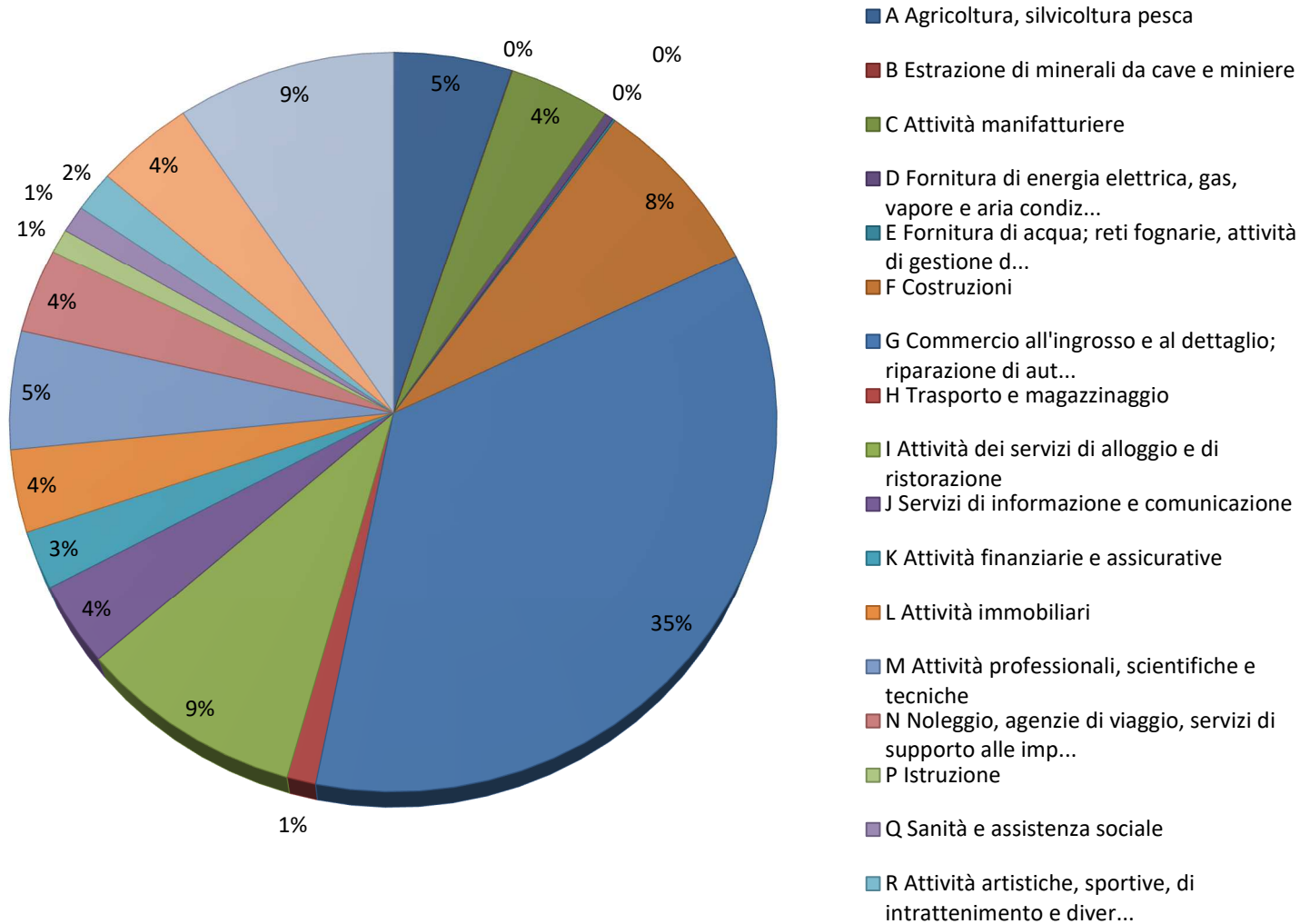
Dall'analisi emerge una prevalenza delle attività commerciali nel capoluogo pari al **35,21%** del totale. Significativo è il peso del comparto della ristorazione ed esercizi ricettivi pari al **9,28%**, del comparto agricoltura, silvicoltura pesca, (**5,12%**) e delle costruzioni (**7,92%**).

SETTORI DELLE ATTIVITA' ECONOMICHE ANNO 2023¹¹

Settore	Registrate	% registrate su totale	Attive
A Agricoltura, silvicoltura pesca	683	5,12%	663
B Estrazione di minerali da cave e miniere	3	0,02%	3
C Attività manifatturiere	586	4,39%	559
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	53	0,40%	55
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	14	0,10%	9
F Costruzioni	1.056	7,92%	861
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	4.698	35,21%	4.348
H Trasporto e magazzinaggio	159	1,19%	143
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.238	9,28%	1.032
J Servizi di informazione e comunicazione	485	3,64%	417
K Attività finanziarie e assicurative	341	2,56%	313
L Attività immobiliari	479	3,59%	405
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	688	5,16%	576
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	493	3,70%	426
P Istruzione	142	1,06%	105
Q Sanità e assistenza sociale	158	1,18%	132
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	238	1,78%	208
S Altre attività di servizi	565	4,24%	523
X Imprese non classificate	1.262	9,46%	10
TOTALE	13.341		10.905

¹¹ Fonte: dati rilasciati dalla Camera di Commercio di Lecce.

Settori delle attività economiche anno 2023

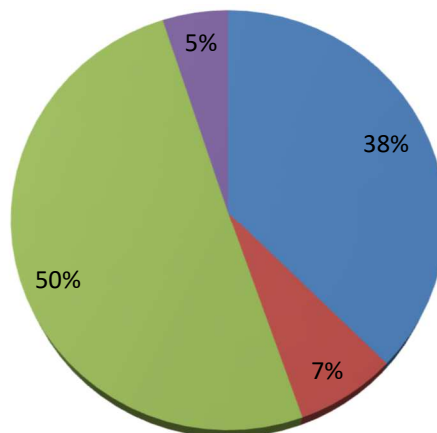


NATURA GIURIDICA DITTE 2023

Classe di Natura Giuridica	Registrate	Attive	% su totale
SOCIETA' DI CAPITALE	4.987	3.380	25,34%
SOCIETA' DI PERSONE	967	697	5,22%
IMPRESE INDIVIDUALI	6.715	6.404	48,00%
ALTRE FORME	672	424	3,18%
Grand Total	13.341	10.905	

Natura giuridica imprese registrate 2023

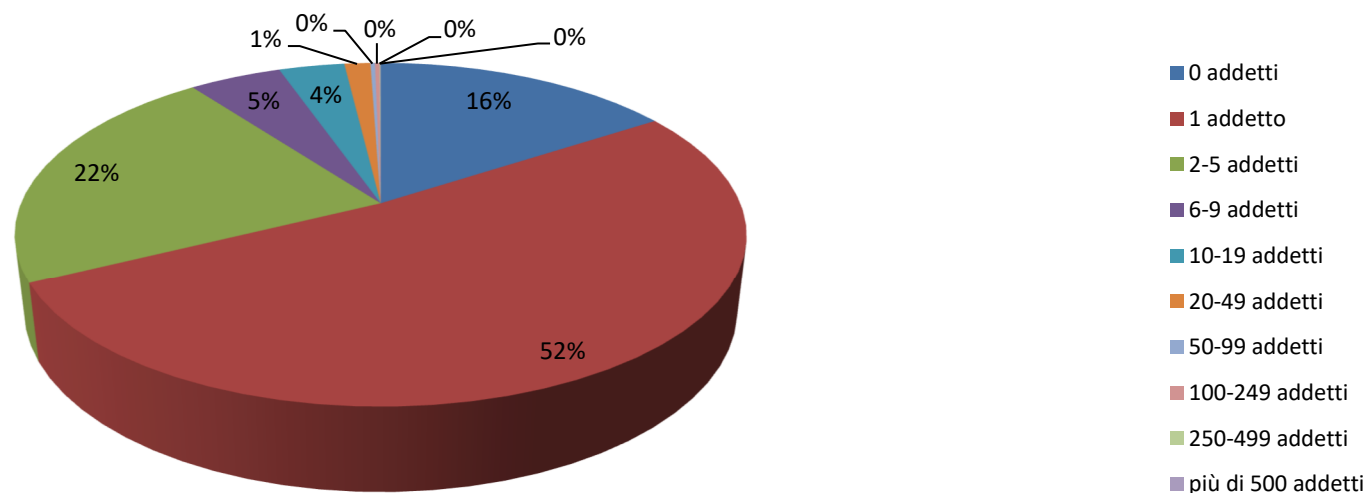
■ SOCIETA' DI CAPITALE ■ SOCIETA' DI PERSONE ■ IMPRESE INDIVIDUALI ■ ALTRE FORME



DITTE PER NUMERO DI DIPENDENTI 2023

Classe di Addetti	Registrate	Attive	% su totale
0 addetti	3.068	1.728	23,00%
1 addetto	6.285	5.655	47,11%
2-5 addetti	2.731	2.403	20,47%
6-9 addetti	607	532	4,55%
10-19 addetti	420	378	3,15%
20-49 addetti	163	150	1,22%
50-99 addetti	29	26	0,22%
100-249 addetti	30	26	0,22%
250-499 addetti	5	4	0,04%
più di 500 addetti	3	3	0,02%
Totale	13.341	10.905	

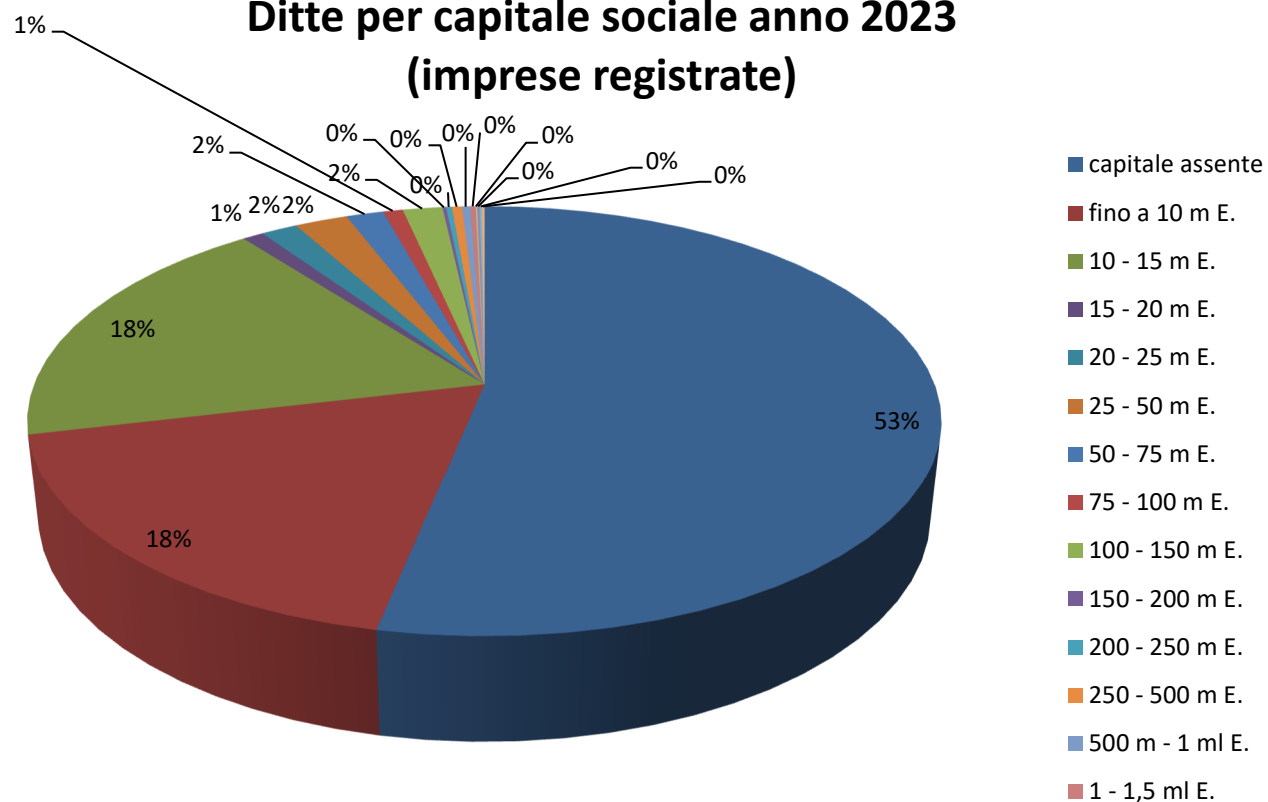
Ditte per numero di dipendenti anno 2023 (imprese registrate)



DITTE PER CAPITALE SOCIALE ANNO 2023

Capitale Sociale	Registrate	Attive	% su totale
capitale assente	7.041	6.556	53,19%
fino a 10 m E.	2.480	1.673	18,10%
10 - 15 m E.	2.451	1.650	18,28%
15 - 20 m E.	112	81	0,88%
20 - 25 m E.	198	143	1,53%
25 - 50 m E.	289	223	2,21%
50 - 75 m E.	202	139	1,56%
75 - 100 m E.	112	76	0,83%
100 - 150 m E.	216	165	1,66%
150 - 200 m E.	26	20	0,15%
200 - 250 m E.	36	30	0,24%
250 - 500 m E.	55	46	0,43%
500 m - 1 ml E.	42	32	0,34%
1 - 1,5 ml E.	33	29	0,22%
1,5 - 2 ml E.	8	6	0,06%
2 - 2,5 ml E.	13	12	0,11%
2,5 - 5 ml E.	15	12	0,09%
più di 5 ml E.	12	12	0,11%
Totale	13.341	10.905	

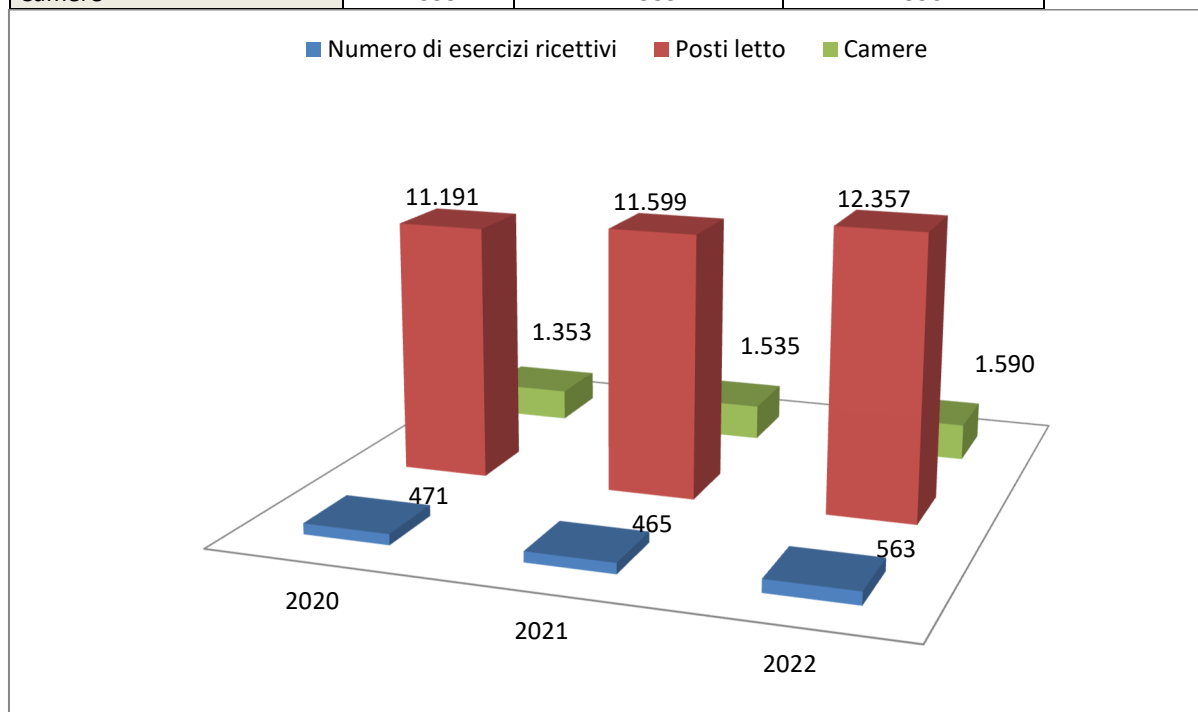
Ditte per capitale sociale anno 2023 (imprese registrate)



La città di Lecce, inoltre, presenta una consistenza di esercizi ricettivi con caratteristiche molto variegata: un ruolo importante è ancora occupato dalle strutture alberghiere, in totale 28 per 3.654 posti letto; il fenomeno dei B&B è in fase di forte espansione e si concentra all'interno del tessuto urbano di Lecce, per un totale di 217 strutture con una "capienza" di 1.278 posti letto. Interessante anche il dato relativo agli agriturismi che nel solo territorio comunale sono 10 per un totale di 352 posti letto. Questo dato, reperito dal sito Istat (<http://dati.istat.it/>), risulta aggiornato al 2022.

STRUTTURE RICETTIVE NEL TRIENNIO 2020/2021/2022¹²

	2020	2021	2022
Numero di esercizi ricettivi	471	465	563
Posti letto	11.191	11.599	12.357
Camere	1.353	1.535	1.590

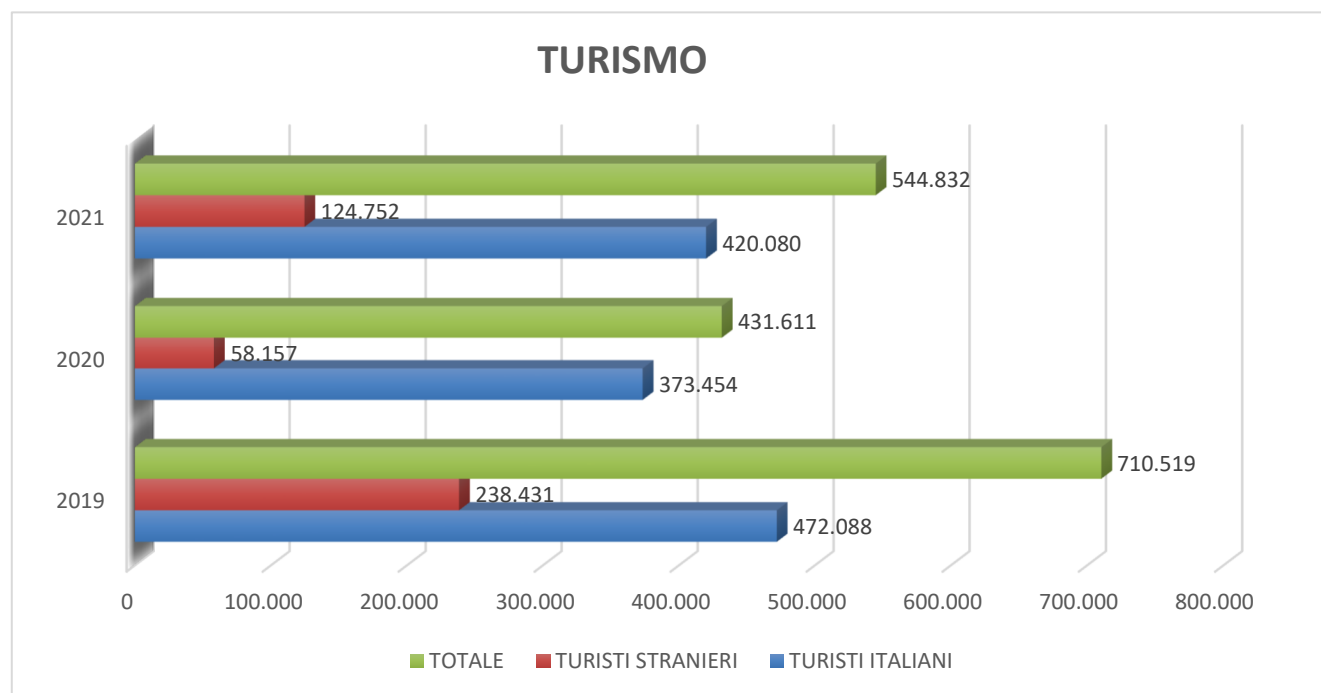


¹²Fonte: sito Istat <http://dati.istat.it/> "sezione servizi, turismo capacità degli esercizi ricettivi-dati comunali". Il dato comprende alberghi e strutture simili, alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni, aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte.

SETTORE TURISTICO

La tabella che segue fa riferimento alle presenze turistiche del 2021¹³ in quanto le statistiche relative all'annualità 2022 e 2023, non sono state rese disponibili dall'Agenzia Regionale del Turismo.

Gli indicatori del turismo dal 2019 al 2021 registrano un calo del **-23,32%**, passando da un totale di turisti pari a 710.519 nel 2019, a 544.832 nel 2021. Il decremento maggiore si registra per la componente straniera (**-47,68%**), da 238.431 nel 2019 a 124.752 nel 2021. Decremento più contenuto per la componente italiana, la quale registra una variazione del **-11,02%**. Complessivamente, nonostante un calo del turismo causato da una situazione fortemente segnata dalla pandemia COVID-19, Lecce rimane tra le prime sei destinazioni pugliesi preferite dai turisti, guidando gli incrementi in termini di arrivi assoluti più cospicui nel 2021.



¹³Fonte: Agenzia Regionale del Turismo/Regione Puglia - <https://www.dms.puglia.it/portal/osservatorio-del-turismo>

c) il patrimonio della città di Lecce.

Lecce è considerata la capitale del barocco per la sua architettura fantasiosa, resa possibile dalla qualità unica della pietra di Lecce, che si accompagna ad un inestimabile patrimonio storico-architettonico, testimonianza di un lungo e glorioso passato.

La città è ricca di beni archeologici e luoghi culturali, molti dei quali utilizzati o utilizzabili come contenitori culturali, un archivio storico e due nuove biblioteche civiche e principali Parchi.

Principali Immobili di interesse storico-culturale	Biblioteche comunali	Parchi
Ex Monastero dei Teatini Museo Storico Città di Lecce (Must) Palazzo Turrisi Teatro Romano Anfiteatro Romano Anfiteatro di Rudiae Palazzo Vernazza Teatro Paisiello Sedile Ex Conservatorio Sant'Anna Museo Ferroviario della Puglia Convento Agostiniani Mura Urbiche Teatro Apollo Torri costiere Molo Adriano Masseria Tagliatelle	Presso l'edificio satellite ex Convento Agostiniani "OgniBene", in Viale Michele de Pietro Presso la sede dell'assessorato alla Pubblica Istruzione "L'Acchiappalibri", in via Calasso	Parco di Rauccio Ex Galateo Parco di Belloluogo Parco delle Cave Villa Comunale (giardini pubblici) Parco Tafuro Parco via dei Ferrari Trax Road Parco dei Colori

Con Deliberazione di Giunta n. 131 del 14/04/2023 è stata effettuato l'aggiornamento annuale dei beni mobili e immobili al 31/12/2022. La tabella riportata sopra è una rielaborazione dell'ufficio di programmazione strategica comunitaria e coordinamento PNRR delle informazioni fornite dall'ufficio Patrimonio.

Maggiori dettagli sul patrimonio dell'Ente sono disponibili ai seguenti link che riportano alle pubblicazioni in Amministrazione trasparente relative al patrimonio e alle locazioni:

<https://amministrazionetrasparente.comune.lecce.it/amministrazione-trasparente/beni-immobili-e-gestione-patrimonio/patrimonio-immobiliare>

<https://amministrazionetrasparente.comune.lecce.it/amministrazione-trasparente/beni-immobili-e-gestione-patrimonio/canoni-di-locazione-o-affitto>

1.2.3 - Stato dell'ordine e della sicurezza pubblica¹⁴

Anche nel secondo semestre del 2022, come risulta dalla Relazione della DIA, il territorio salentino ed in particolare l'area della Provincia di Lecce è stata caratterizzata da una fenomenologia criminale volta maggiormente ad instaurare rapporti con i mercati legali, imprenditori, professionisti e funzionari, allo scopo di infiltrarsi nel tessuto economico e di riciclare i proventi delle attività illegali.

Nel periodo in esame si sono prodotti importanti risultati investigativi con diverse operazioni di polizia, carabinieri e guardia di finanza che hanno consentito di portare alla luce e contrastare situazioni di malaffare riguardanti il traffico di stupefacenti, ma anche l'evoluzione delle nuove modalità organizzative delle associazioni mafiose che vanno nella direzione delle estorsioni, dello sfruttamento di altri esseri umani.

La criminalità organizzata leccese estende i propri tentacoli non solo nel tessuto socio economico, ma anche in quello della pubblica amministrazione, come testimoniano episodi, presso alcuni piccoli comuni della provincia di Lecce, di natura corruttiva politico-imprenditoriale finalizzati alla turbativa delle gare d'appalto, in cambio di vantaggi economico-patrimoniali e consenso elettorale.

Il rischio di infiltrazioni mafiose ha portato anche alla sottoscrizione, il 18 ottobre 2022, di un accordo di collaborazione tra l'INPS (Direzione Regionale e Provinciali di Brindisi, Lecce e Taranto) e la Corte di Appello di Lecce, unitamente all'Avvocatura Generale di Taranto ed ai Procuratori della Repubblica delle tre province di competenza, per rendere più efficace il contrasto alla criminalità organizzata nel settore della agricoltura, riguardo al caporalato e al lavoro nero, tramite azioni coordinate tese a prevenire anche l'erogazione di indebite prestazioni. Attraverso la realizzazione di un flusso informativo diretto tra le Procure di Lecce, Brindisi e Taranto e le relative direzioni provinciali INPS, si vuole favorire una più adeguata condivisione delle informazioni disponibili e predisporre più efficaci strumenti di controllo e di supporto operativo nella fase di accertamento degli eventuali illeciti.

A proposito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'importo complessivo elevato dei finanziamenti potrebbe suscitare l'interesse delle organizzazioni mafiose con il conseguente aumento del rischio d'inquinamento dell'economia lecita.

Pertanto, il Ministero dell'Interno ha attivato una strategia di prevenzione, incentrata sulla documentazione antimafia con particolare riferimento alle informazioni prefettizie, dalla quale emerge il ruolo centrale della Banca Dati Nazionale Unica della Documentazione Antimafia (BDNA) a tutela degli investimenti del PNRR dalle aggressioni criminali: in particolare è stato aggiornato il sistema informatico della BDNA con l'inserimento di nuove voci dedicate specificamente al PNRR. Per quanto riguarda le famiglie criminali del territorio, la relazione della DIA non evidenzia particolari novità, nel capoluogo permarrebbe l'egemonia dei gruppi "storici", mentre nella provincia i diversi sodalizi farebbero generalmente capo a nuclei familiari radicati in piccoli Comuni ove manterrebbero gli equilibri agevolati dalla discendenza.

Infine, in continuità con il passato, nell'intero circondario salentino si è verificato anche un numero significativo di reati contro il patrimonio e, in particolare, di estorsioni commesse tramite atti intimidatori e violenti in danno di beni mobili ed immobili di proprietà di artigiani, commercianti ed imprenditori, ma anche di funzionari pubblici ed esponenti delle Amministrazioni locali; considerevoli anche gli attentati incendiari che hanno contrassegnato soprattutto il basso Salento.

1.3 Analisi del contesto interno

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 Lecce sono i seguenti:

1. Assetto Istituzionale
2. Organizzazione amministrativa

¹⁴ Fonte: Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (anno 2022) : https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/09/DIA_secondo_semestre_2022Rpdf.pdf

1.3.1. Assetto istituzionale.

Il Comune di Lecce 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'articolo 107, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 267 del 2000, nelle funzioni degli organi di governo, 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 10.06.2019) risulta composta dal Sindaco e da 9 Assessori.

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. n. 267 del 2000. Il suo funzionamento è disciplinato dal Capo I del vigente Statuto Comunale e da apposito Regolamento.

L'organo risulta composto da 32 consiglieri oltre il Sindaco nonché dal consigliere aggiunto in rappresentanza dei cittadini stranieri.

Le Commissioni consiliari, istituite ai sensi dell'articolo 59 dello statuto comunale, sono articolazioni interne del Consiglio, costituite nel suo seno con criterio proporzionale, cioè in modo da rispecchiare la presenza delle forze politiche nell'organo assembleare.

Le Commissioni svolgono attività consultive e propositive nei confronti del Consiglio comunale.

I poteri delle Commissioni, la relativa organizzazione e le forme di pubblicità dei lavori sono disciplinate dal capo III del Regolamento sul funzionamento del consiglio comunale e delle sue articolazioni.

Ai sensi dell'art. 69 del Regolamento sul funzionamento del Consiglio comunale e delle sue articolazioni, le Commissioni *“esercitano le loro funzioni concorrendo ai compiti d'indirizzo e di controllo politico-amministrativo, allo stesso attribuiti mediante la valutazione preliminare degli atti di programmazione, di pianificazione operativa e finanziaria e l'approfondimento dei risultati periodici del controllo della gestione corrente e degli investimenti. Ferme restando le competenze degli altri organi dell'Amministrazione, svolgono l'attività preparatoria, istruttoria e redigente su atti”*.

Date le specifiche finalità del presente documento, appare opportuno menzionare la presenza in seno al Comune di Lecce di due Commissioni permanenti previste dall'art. 51 dello Statuto comunale. Ad esse sono attribuite funzioni di garanzia e controllo, rispettivamente in materia di gestione e programmazione (Commissione per il controllo della gestione e degli strumenti di programmazione previsti nello Statuto) ed in materia di atti dell'amministrazione (Commissione per il controllo della conformità degli atti allo Statuto ed ai Regolamenti e della attuazione di questi ultimi).

1.3.2. Organizzazione amministrativa.

L'organizzazione del Comune di Lecce 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 Lecce risulta attualmente articolata in n. 1 *“Servizio Autonomo Segreteria Generale”*, n. 11 *Settori* ciascuno dei quali è affidato ad un Dirigente responsabile, oltre a n. 1 ufficio intersettoriale denominato *“Unità di Controllo sulle Partecipate”*

La macrostruttura del Comune di Lecce è così articolato

Servizio Autonomo Segreteria Generale
Settore/Cdr 1 - Affari Generali ed Istituzionali, Gestione Risorse Umane, Contenzioso, Gare, appalti e agricoltura Direzione e gestione amministrativa uffici/servizi: • Avvocatura Comunale • Gabinetto del Sindaco

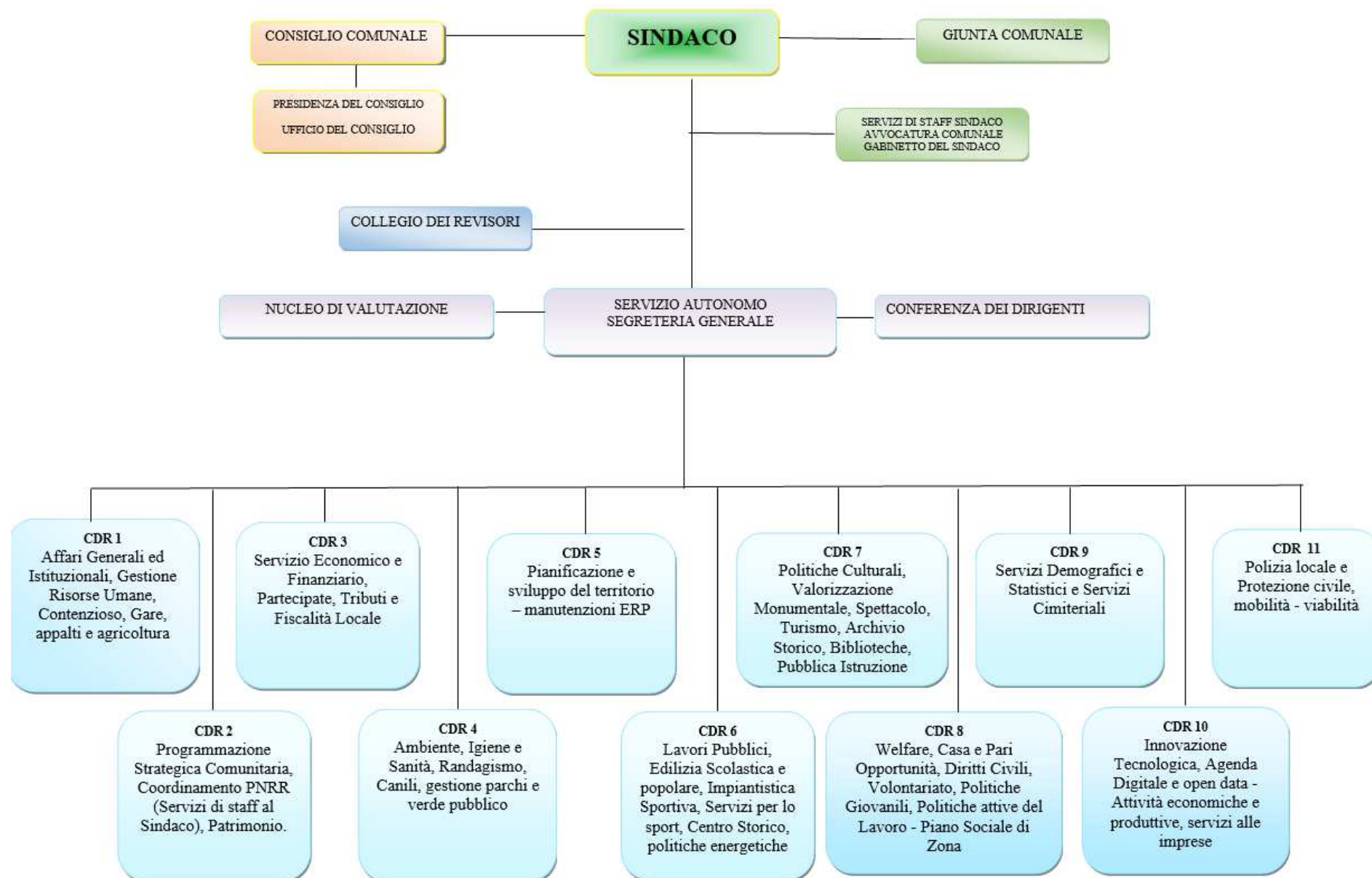
• Ufficio del Consiglio
Settore/Cdr 2 - Programmazione Strategica Comunitaria, Coordinamento PNRR, Patrimonio
Settore/Cdr 3 - Servizio Economico e Finanziario, Partecipate, Tributi e Fiscalità Locale
Settore/Cdr 4 - Ambiente, igiene e sanità, randagismo, canili, gestione parchi e verde pubblico
Settore/Cdr 5 - Pianificazione e sviluppo del territorio – manutenzioni ERP
Settore/Cdr 6 - Lavori pubblici, edilizia scolastica e popolare, impiantistica sportiva, servizi per lo sport, centro storico, politiche energetiche
Settore/Cdr 7 - Politiche Culturali, Valorizzazione Monumentale, Servizi Museali, Spettacolo, Turismo, Archivio Storico, Biblioteche, Pubblica Istruzione
Settore/Cdr 8 - Welfare, casa e pari opportunità, diritti civili, volontariato, politiche giovanili, politiche attive di lavoro – Piano Sociale di Zona
Settore/Cdr 9 - Servizi demografici e statistici e servizi cimiteriali
Settore/Cdr 10 - Innovazione tecnologica, agenda digitale e open data - Attività economiche e produttive, servizi alle imprese.
Settore/Cdr 11 - Polizia Locale e protezione civile, mobilità – viabilità

L’**“Unità di Controllo sulle Partecipate”**, preposta al controllo sulle società partecipate non quotate (Lupiae Servizi s.p.a., affidataria in house di multiservizi, di cui il Comune è socio unico, e S.G.M. s.p.a., affidataria dei servizi di mobilità urbana, di cui il Comune è socio unico dal 01/04/2023), è incardinata funzionalmente nel Servizio Economico e Finanziario, Partecipate, Tributi e Fiscalità Locale ed è composta, altresì, dal Capo di Gabinetto, dall’Avvocatura Comunale e dal Responsabile della Trasparenza.

Ai sensi del *Regolamento sui controlli interni* e del *Regolamento sull'in-house providing mediante controllo analogo* del Comune di Lecce, alla predetta Unità spetta il raccordo tra l’Amministrazione Comunale e gli organi societari, nonché tra i settori comunali (che gestiscono i servizi affidati alle società partecipate dall’ente) e gli organi gestionali delle predette società.

L’**Unità di Controllo sulle Partecipate**, tra le altre cose, vigila sull’attuazione delle disposizioni delle linee guida ANAC n.1134/2017 da parte della società in controllo pubblico ed in particolare:

- sull’adozione del Piano di Prevenzione della Anticorruzione ovvero delle misure integrative del “modello” D.Lgs. n. 231/2001;
- sulla nomina del Responsabile Prevenzione della Corruzione;
- sull’effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione che gravano sulla partecipata.



La macrostruttura del Comune di Lecce al 31/12/2023¹⁵ risulta essere composta da **n. 384 unità**, di cui

- **n. 1 Segretario Generale** (comunque organicamente dipendente dal Ministero degli Interni, assegnata al Comune);
- **n. 11 dirigenti** (tra cui n. 2 donne): n. 9 a tempo indeterminato e n. 2 a tempo determinato ex art. 110 TUEL;
- **n. 372 dipendenti** (tra cui n. 158 uomini e n. 214 donne): n. 365 dipendenti a tempo indeterminato, n. 2 dipendenti a tempo determinato ex art. 110 TUEL, n. 5 dipendenti a tempo determinato PNRR.

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 PIAO 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 dirigente che svolge le funzioni conferitegli con autonomia operativa in piena coerenza con gli obiettivi, i piani ed i programmi definiti dagli organi di governo.

<i>qualifica / posiz.economica/profilo</i>	Totale dipendenti al 31/12/2023		
	Uomini	Donne	Totale
SEGRETARIO GENERALE	0	1	1
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	1	1	2
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	8	1	9
DIRIGENTE A TEMPO DET. ART.110	1	1	2
ELEVATE QUALIFICAZIONI	22	24	46
AREA DEI FUNZIONARI	25	59	84
AREA DEI FUNZIONARI PNRR TEMPO DET.	3	2	5
AREA DEGLI ISTRUTTORI	99	125	224
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	8	2	10
AREA DEGLI OPERATORI	0	1	1
TOTALE	167	217	384

¹⁵Dati forniti dal Servizio Gestione Risorse Umane

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

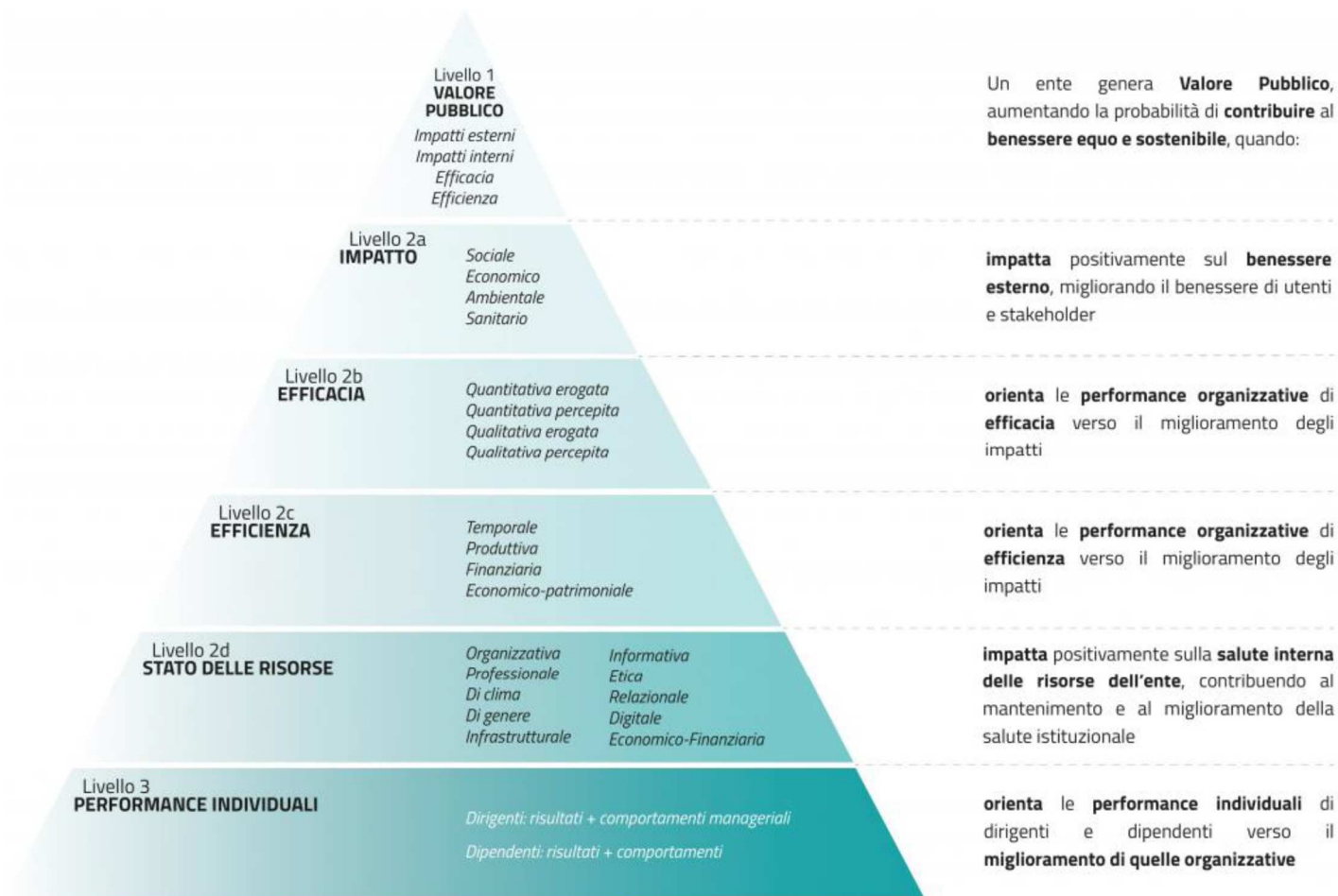
Le politiche del Comune di Lecce espresse in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), sono rappresentate 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 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 questa sottosezione sono riportati gli indirizzi e gli obiettivi strategici con i relativi indicatori di impatto (vedi figura: 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 (vedi figura: Livello 2 b,c,d). Il Valore pubblico è rappresentato di seguito in forma piramidale.¹⁶

¹⁶DEIDDA 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.



Per “Valore pubblico” si intende 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.).

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) e/o ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs) dell’Agenda 2030.

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

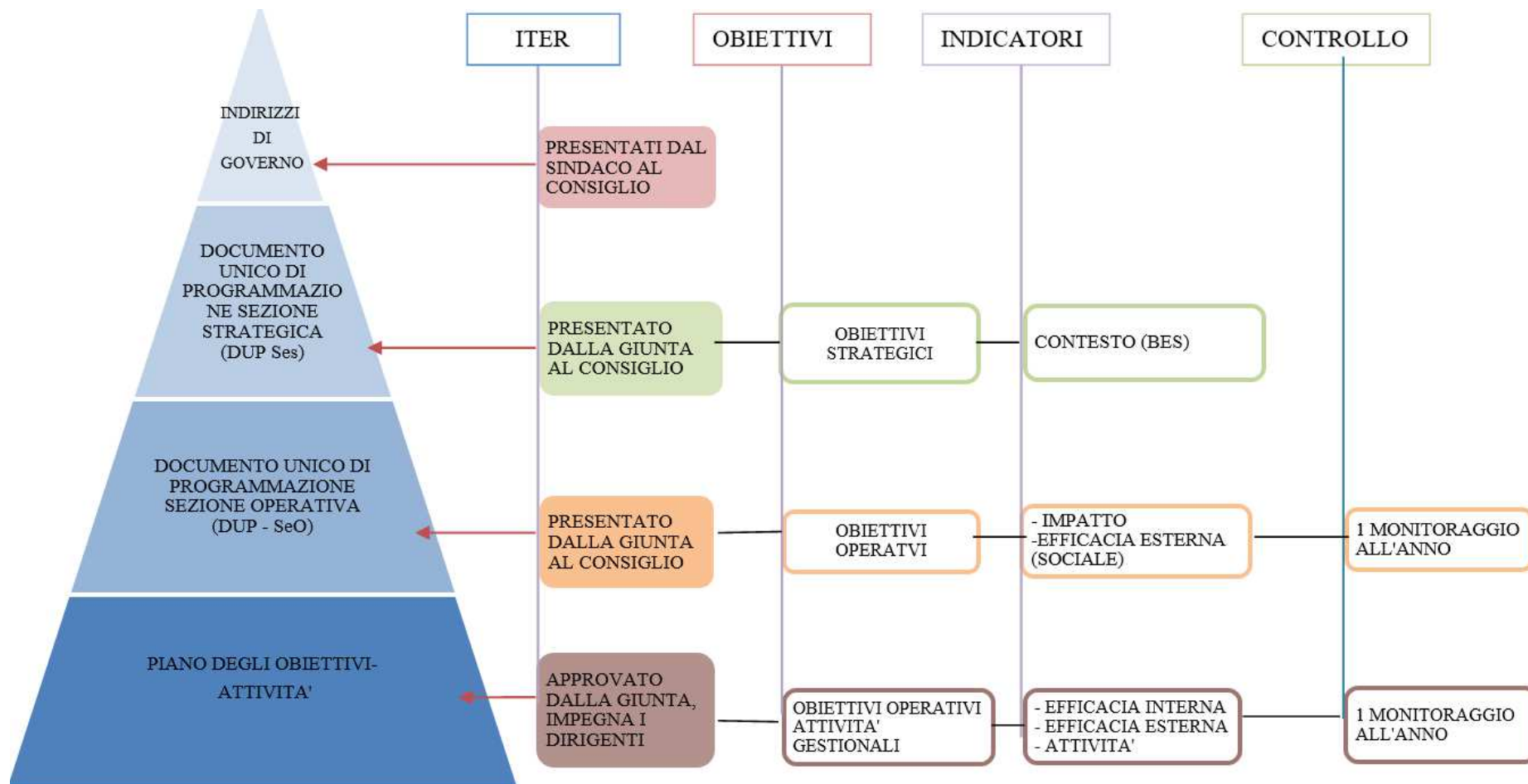
generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questa tipologia sono utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

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.

La **pianificazione strategica** è contenuta nell'apposita sezione ad essa dedicata del Documento unico di programmazione 2024-2026, dove sono esplicitati, nella "sezione strategica" gli "Obiettivi strategici di mandato", che costituiscono la base della successiva programmazione. Tali obiettivi sono ricompresi in 10 aree strategiche che rappresentano le Linee programmatiche di mandato di cui il Consiglio Comunale ha preso atto con D.C.C. n. 39 del 25/11/2019.

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, mentre il PEG parte finanziaria è approvato separatamente dal PIAO, ai sensi dell'art. 169 c. 3bis del D.Lgs. n. 267/2000.

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.



2.1.1 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico

Il percorso metodologico seguito, per definire **obiettivi (e relativi indicatori di impatto) che generano valore pubblico**, parte dall'analisi del contesto locale e dalle n. 10 politiche dell'Ente definite nelle *Linee programmatiche di mandato* (D.C.C. n. 39 del 25/11/2019).

DIMENSIONE DEL BES E POLITICHE DELL'ENTE

Così come evidenziato nel DUP, le condizioni e le prospettive socio-economiche sono significative se lette in chiave di “*benessere equo sostenibile della città*” per misurare e confrontare vari indicatori di benessere urbano equo e sostenibile.

La natura multidimensionale del benessere richiede il coinvolgimento degli attori sociali ed economici e della comunità scientifica nella scelta delle dimensioni del benessere e delle correlate misure. La legittimazione del sistema degli indicatori, attraverso il processo di coinvolgimento degli attori sociali, costituisce un elemento essenziale per l'identificazione di possibili priorità per l'azione politica.

I parametri sui quali valutare il progresso di una società non devono essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di disegualianza e sostenibilità.

Dal 2016 la programmazione economica (Documento di economia e finanza) ha un allegato che contiene un set di indicatori del ***Benessere Equo Sostenibile- Bes*** e che riporta un'analisi dell'andamento recente e una valutazione dell'impatto delle politiche proposte.

A febbraio di ciascun anno vengono presentati al Parlamento il monitoraggio degli indicatori e gli esiti della valutazione di impatto delle policy.

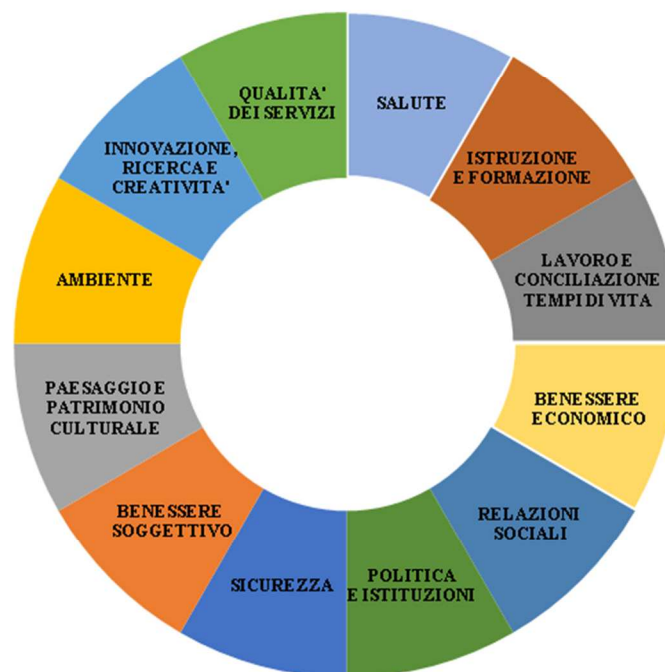
Il set di indicatori proposto da Istat, che illustra i 12 domini rilevanti per la misura del benessere, è aggiornato e commentato annualmente nel Rapporto Bes. Per ogni dominio, Istat fornisce un set specifico di indicatori a livello nazionale e regionale (che dal 2020 è stato ampliato a 152) e sub-regionale (provinciale).

Il ***Bes dei territori*** è stato messo a punto per approfondire i bisogni informativi specifici di Comuni, Province e Città metropolitane. I sistemi di indicatori Bes e Bes dei territori condividono un set di indicatori comuni e armonizzati, a cui si aggiungono misure statistiche ulteriori che coprono aspetti del concetto di benessere di particolare interesse anche in relazione alle funzioni degli Enti Locali.

I domini del Bes 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.

DOMINI DEL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE (BES)



Indicatori per tema e livello territoriale

Tema		Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Aspettativa di vita	1	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	82,4	81,8	82,4
	2	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	80,3	79,6	80,1
	3	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	84,7	84,1	84,7
	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	20,4	19,9	20,3
Mortalità	5	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	80,3	82,6	82,5
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	8,4	8,2	8,1
	7	Tasso standardizzato di mortalità (65 anni e+)	per 10mila ab.	408	420	416

Fonte: Istat.

Anni: Stime 2021 (indicatori 1-4); 2019 (indicatori 5-7).

Nella provincia di Lecce la speranza di vita alla nascita, ossia la durata media della vita, è pari a 82,4 anni ed è sostanzialmente in linea con quella di Puglia (81,8) e Italia (82,4). L'indicatore è inferiore rispetto a quello registrato negli anni precedenti alla pandemia da COVID-19, evidenziando una interruzione nel processo di generale miglioramento della longevità in atto.

Le donne vivono in media 84,7 anni e, analogamente a quanto accade altrove, sono più longeve rispetto agli uomini, per i quali la speranza di vita è di 80,3 anni.

Per gli ultrasessantacinquenni della provincia l'aspettativa di vita è di 20,4 anni, superiore a quella dei coetanei dell'intera regione (19,9 anni) e al dato nazionale (20,3).

Sul fronte della mortalità, il tasso standardizzato è nel 2019 pari ad 80,3 decessi per 10 mila residenti, mentre in ambito regionale e nazionale il valore medio è superiore e pari rispettivamente a 82,6 e 82,5 decessi.

Per gli adulti con età compresa tra i 20 ed i 64 anni, la mortalità per tumore registra per la provincia 8,4 decessi ogni diecimila abitanti, lievemente superiore al dato medio regionale (8,2) e nazionale (8,1).

Per gli ultrasessantacinquenni, infine, i decessi risultano nella provincia pari in media a 408 ogni diecimila abitanti, meno frequenti rispetto alla media pugliese (420) e italiana (416).

Fonte : “il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica - CUSPI

¹⁷ Fonte : nota di aggiornamento al DUP 2024-2026_DCC n. 251 del 27/12/2023

- Istruzione e formazione

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema		Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Livello di istruzione	1		Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	29,4	30,6	23,1
	2		Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	50,5	51,7	62,7
	3		Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	21,1	22,5	28,1
Competenza	4		Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	183,6	179,4	185,5
	5		Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	188,4	184,2	191,0
	6		Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000	34,4	31,5	27,3
Formazione continua	7		Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	6,1	7,4	9,9

Fonti: Istat (indicatori 1-3, 7), INVALSI (indicatori 4 e 5), MIUR (indicatore 6).
Anni: 2021 (indicatori 1-5, 7); 2020 (indicatore 6).

I giovani della provincia, di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, non lavorano né studiano nel 29,4 per cento dei casi. A livello regionale il numero di Neet è mediamente superiore (30,6 per cento), mentre in ambito nazionale l'esclusione dei giovani dal lavoro e dall'istruzione risulta meno marcata, interessando il 23,1 per cento di essi.

Con riferimento al titolo di studio posseduto, tra gli adulti nella fascia di età 25 - 64 anni, la quota di quanti hanno conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o titoli successivi, è, per la provincia, pari al 50,5 per cento. La quota è inferiore alla media pugliese (51,7 per cento), ma soprattutto a quella italiana (62,7), rispetto alla quale il distacco supera i dodici punti percentuali.

Localmente, inoltre, i giovani dai 25 ai 39 anni che hanno completato un corso di studi universitario (istruzione terziaria) sono relativamente meno numerosi. Infatti, per provincia e regione, l'indicatore si attesta rispettivamente al 21,1 ed al 22,5 per cento, contro un corrispondente dato italiano superiore e pari al 28,1 per cento.

Il divario territoriale risulta meno accentuato, invece, per quanto riguarda il livello di competenza alfabetica e numerica degli studenti. Infatti, i punteggi ottenuti nelle prove di valutazione Invalsi dai frequentanti le classi quinte della scuola secondaria superiore sono, per la provincia, migliori della media pugliese e molto prossimi a quella italiana.

Con riferimento al grado di competenza in ambito tecnico-scientifico, nella provincia i residenti che hanno conseguito nell'anno un titolo di livello terziario nelle discipline scientifico-tecnologiche costituiscono il 34,4 per mille dei residenti di età compresa tra i 20 e i 29 anni. Si tratta di una quota che supera sia il dato regionale che quello nazionale, pari rispettivamente a 31,5 e 27,3 per mille.

Le attività lifelong learning, misurate mediante la quota di persone in età lavorativa (25-64 anni) che risultano impegnate nella formazione permanente, sono a livello locale meno diffuse rispetto alla media regionale nazionale.

Fonte : "il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Partecipazione	1 ■ ■ ■ Tasso di inattività (15-74 anni)	%	52,5	52,7	44,1
	2 Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	63,5	64,6	60,0
	3 Differenza di genere nel tasso di inattività	punti percentuali	19,8	25,1	17,3
Occupazione	4 ■ ■ ■ Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	50,6	50,5	62,7
	5 Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	punti percentuali	-22,8	-28,2	-19,3
	6 ■ ■ ■ Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	25,2	23,6	31,1
	7 Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	184,8	198,4	223,1
Disoccupazione	8 Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-15,1	-23,0	-16,3
	9 Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	15,4	14,6	9,5
	10 Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	28,7	27,2	17,9
Sicurezza	11 ■ ■ ■ Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	12,8	10,3	9,0

Fonti: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).
Anni: 2021 (indicatori 1-6, 9 e 10), 2020 (indicatori 7, 8 e 11).

Gli indicatori attinenti alle tematiche del lavoro evidenziano per molti versi una situazione di criticità. Il tasso di inattività nella fascia 15-74 anni, è per la provincia pari al 52,5 per cento, un dato prossimo alla media regionale (52,7 per cento), ma decisamente superiore a quella nazionale (44,1), dalla quale si discosta di 8,4 punti percentuali. Ciò indica la presenza di un'ampia quota della popolazione che non appartiene alla forza lavoro perché non occupata e non alla ricerca di lavoro. Il fenomeno riguarda in particolare i più giovani (15-29 anni), che nel 63,5 per cento dei casi non sono attivi, più frequentemente di quanto accade mediamente per i coetanei italiani (60,0 per cento). Anche la componente femminile della popolazione si caratterizza per una minore partecipazione alla forza lavoro rispetto a quella maschile, riscontrandosi una differenza nei rispettivi tassi di inattività che raggiunge i 19,8 punti percentuali.

Gli occupati, d'altra parte, costituiscono poco più della metà della popolazione nella fascia 20-64 anni, risultando il tasso di occupazione pari al 50,6 per cento, allineato alla media regionale (50,5), e notevolmente al di sotto del dato nazionale (62,7). Anche tale indicatore pone in evidenza alcune disuguaglianze, che vedono in svantaggio le donne e le nuove generazioni. Per le prime, infatti, si riscontra un tasso di occupazione inferiore di ben 22,8 punti percentuali rispetto a quello maschile. I più giovani, inoltre, vedono lavorare solo il 25,2 per cento dei ragazzi nella fascia 15-29 anni.

Per i lavoratori dipendenti, il numero medio di giornate retribuite nell'anno (184,8) risulta inferiore del 6,9 per cento rispetto alla media regionale (198,4) e del 17,2 per cento rispetto al dato nazionale (223,1). Le donne della provincia lavorano in media 15,1 giorni in meno rispetto ai colleghi maschi, le differenze di genere sono tuttavia attenuate rispetto alle realtà di Puglia ed Italia.

Il tasso di disoccupazione nella fascia 15-74 anni è pari a 15,4 per cento, superiore sia al valore regionale (14,6 per cento) che a quello nazionale (9,5). Il tasso di disoccupazione giovanile è più elevato e pari a 28,7 per cento nella classe 15-29 anni, superiore alla media di Puglia (27,2), ma soprattutto di Italia (17,9), dalla quale si discosta di quasi 11 punti percentuali.

In tema di sicurezza sul posto di lavoro, infine, i dati riferiti alla provincia di Lecce mostrano un tasso di infortuni mortali ed inabilità permanente sul lavoro pari a 12,8 casi registrati ogni diecimila occupati, superiore sia al dato della Puglia (10,3) che dell'Italia (9,0).

Fonte : "il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Benessere economico

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Reddito	1 ■ Reddito imponibile medio per contribuente	euro	15.105	15.666	19.796
	2 ■ Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	12.676	14.690	20.658
	3 ■ Importo medio annuo delle pensioni	euro	8.376	9.797	12.316
	4 ■ Pensioni di basso importo	%	28,0	24,8	22,6
Disuguaglianze	5 ■ Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-4.143	-6.071	-7.573
Difficoltà economica	6 ■ Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	1,0	1,0	0,9

Fonti: MEF (indicatore 1) Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6).

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5).

Dagli indicatori relativi al benessere economico emerge che i contribuenti della provincia di Lecce dispongono in media di un reddito imponibile pari a 15.105 euro, prossimo alla media regionale (15.666 euro), ma inferiore a quella nazionale (19.796 euro).

Il valore risente certamente dell'importo relativamente basso della retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti, pari, nella provincia, a 12.676 euro, contro una media regionale di 14.690 euro e nazionale di 20.658 euro. La differenza di quasi 8.000 euro annui, rispetto al dato italiano, è attribuibile sia alla diversa struttura dell'occupazione e della retribuzione che connota la provincia, sia al minor numero medio di giornate lavorate nell'arco dell'anno.

Anche l'importo medio annuo delle pensioni, pari nella provincia a 8.376 euro, è esiguo se confrontato con la media di Puglia (9.797 euro) e Italia (12.316). Localmente, tra l'altro, sono relativamente più numerosi gli assegni pensionistici di entità inferiore a 500 euro.

Nella remunerazione del lavoro dipendente emergono, nella provincia come altrove, disuguaglianze di genere. Le donne percepiscono, in media, retribuzioni più basse (-4.143 euro annui), tuttavia le differenze di genere osservate localmente si dimostrano più contenute rispetto a quelle rilevate mediamente in Puglia (-6.071 euro) e in Italia (-7.573 euro).

In termini di difficoltà economica, infine, i prestiti bancari concessi alle famiglie mostrano localmente un rischio di entrare in sofferenza pari all'1,0 per cento della consistenza complessiva, analogo alla media regionale (1,0 per cento) e lievemente superiore a quella nazionale (0,9).

Fonte : “il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Relazioni sociali

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Disabilità	1 ■ Presenza di alunni disabili	%	2,8	3,2	3,3
	2 Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	2,7	3,0	2,7
	3 Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	74,0	76,9	78,4
Immigrazione	4 Permessi di soggiorno*	%	86,8	81,7	89,6
	5 Acquisizioni di cittadinanza	%	1,0	1,5	2,6
Società civile	6 ■ Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	54,2	48,9	61,2

* al 1° gennaio

Fonti: SIMPI (indicatori 1 e 2); Istat (indicatori 3-5).

Anni: 2021 (indicatore 4); 2020 (indicatori 3, 5 e 6); 2019 (indicatori 1 e 2).

In tema di integrazione scolastica degli alunni con disabilità, nelle scuole della provincia si osserva la presenza di una quota di studenti disabili, sul totale degli alunni, pari al 2,8 per cento, inferiore alle medie di Puglia (3,2) ed Italia (3,3).

Considerando le sole scuole secondarie di secondo grado la quota di studenti disabili è pari al 2,7 per cento, inferiore a quella regionale (3,0 per cento) e analoga al dato nazionale (2,7).

In tali istituti, inoltre, le postazioni informatiche adattate ai fini dell'utilizzo da parte di alunni con disabilità costituiscono il 74,0 per cento del totale, una quota inferiore alla media pugliese (76,9 per cento) e a quella italiana (78,4).

Riguardo agli immigrati ed al loro grado di integrazione, si osserva che i cittadini non comunitari ai quali è stato rilasciato un permesso di soggiorno, costituiscono l'86,8 per cento della popolazione straniera di provenienza extra UE. L'indicatore, pur non raggiungendo la media italiana (89,6 per cento), supera comunque il dato pugliese (81,7 per cento).

La diffusione del non-profit delinea per la provincia, relativamente a tale aspetto, un grado di partecipazione sociale e civile maggiore rispetto alla media regionale, ma al di sotto di quella nazionale. In particolare, nella provincia si contano 54,2 istituzioni non profit ogni 10.000 abitanti, contro una frequenza regionale e nazionale rispettivamente di 48,9 e 61,2 unità.

Fonte : “il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022” *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Politica e istituzioni

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Inclusività istituzioni	1 ■ Amministratori donne a livello comunale	%	34,5	33,5	33,7
	2 Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	25,1	23,7	26,1
Amministrazione locale	3 Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	22,1	16,2	21,5
	4 Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,56	0,52	0,66

Fonti: Istat (indicatori 1 e 2); Open BOAP (indicatori 3 e 4).
Anni: 2021 (indicatori 1 e 2); 2020 (indicatori 3 e 4).

Gli indicatori di inclusività delle istituzioni misurano le capacità degli enti di inserire, tra i propri amministratori, rappresentanti provenienti da particolari fasce della popolazione, quali donne e giovani. Da essi si rileva che, nella provincia, la carica di consigliere comunale è rivestita da donne nel 34,5 per cento dei casi. Sebbene ancora distante dalla parità di genere, l'incidenza è lievemente superiore alla media regionale e nazionale, pari rispettivamente a 33,5 e 33,7 per cento. Inoltre, gli amministratori locali con meno di 40 anni di età sono localmente il 25,1 per cento del totale, una quota superiore alla media pugliese (23,7), ma inferiore a quella italiana (26,1).

Sotto il profilo della governance locale, i bilanci delle amministrazioni provinciali mostrano per Lecce che il 22,1 per cento delle entrate correnti è destinato a finanziare le cosiddette "spese rigide", ossia le spese per ripiano del disavanzo, personale e debito. L'incidenza è superiore a quella mediamente rilevata a livello regionale (16,2 per cento) e nazionale (21,5).

Un ulteriore indicatore, sempre desunto dai bilanci delle amministrazioni provinciali, riguarda la capacità di riscossione, ossia il rapporto tra l'ammontare delle riscossioni in conto competenza e le entrate accertate. Tale indicatore, che risente sia della efficace ed efficiente gestione tributaria degli enti, sia della lealtà fiscale dei cittadini contribuenti, è pari per la provincia a 0,6 euro per un euro di entrata, un valore intermedio rispetto alla media regionale (0,5 euro) e quella italiana (0,7).

Fonte : "il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Sicurezza

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Criminalità	1 ■ Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,3	0,5	0,5
	2 ■ Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	15,6	30,2	33,6
	3 ■ Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	353,7	130,6	417,5
	4 ■ Violenze sessuali	per 100mila ab.	7,1	5,0	7,6
Sicurezza stradale	5 Feriti per 100 incidenti stradali	%	148,0	159,4	134,6
	6 Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	157,1	186,6	150,0
	7 Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	2,7	2,6	2,7

* escluse le autostrade

Fonte: Istat.

Anno: 2020

In tema di criminalità, gli indicatori esaminati descrivono la provincia come un territorio generalmente più sicuro rispetto al contesto nazionale e per alcuni versi anche rispetto a quello regionale.

Il tasso di omicidi registrato dalla provincia è pari, nel triennio, a 0,3 uccisioni ogni centomila abitanti, un valore inferiore al dato regionale e nazionale, entrambi pari a 0,5.

Il complesso dei reati predatori risulta nella provincia decisamente meno diffuso che altrove, registrandosi nell'anno 15,6 rapine denunciate per centomila abitanti, un tasso sensibilmente inferiore rispetto alla media pugliese (30,2) e italiana (33,6).

La situazione di vantaggio rispetto agli altri territori si attenua, invece, per i reati di truffa e frode informatica, per i quali la provincia, con 353,7 casi ogni centomila abitanti, supera notevolmente la media regionale (130,6) pur rimanendo al di sotto di quella nazionale (417,5).

I reati di violenza sessuale, infine, hanno determinato nella provincia 7,1 denunce ogni 100 mila abitanti, un numero superiore a quello riscontrato in media in Puglia (5,0), ma inferiore alla media italiana (7,6).

In tema di sicurezza stradale, nel territorio provinciale gli incidenti stradali hanno causato nell'anno 148,0 feriti ogni cento sinistri, mostrando un grado di pericolosità degli stessi inferiore alla media regionale (159,4 feriti), ma decisamente più elevato di quella nazionale (134,6). Considerando i soli percorsi extraurbani (statali, regionali, provinciali o comunali, con esclusione delle autostrade), gli incidenti sono più rischiosi, osservandosi in media 157,1 feriti ogni cento sinistri. Anche per tali percorsi il numero medio di individui lesi risulta generalmente inferiore alla media regionale (186,6), ma superiore rispetto a quella nazionale (150,0).

In rapporto al numero dei residenti, il complesso dei feriti per incidente stradale è per la provincia pari a 2,7 individui ogni mille abitanti, sostanzialmente allineato a quello riscontrato in Puglia (2,6 feriti) e in Italia (2,7).

Fonte : “il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Paesaggio e patrimonio culturale

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Patrimonio culturale	1 ■ ■ ■ Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	0,6	0,6	1,7
	2 ■ ■ Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Km ²	0,1	0,2	1,3
	3 ■ ■ ■ Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	17	14	21
	4 ■ ■ ■ Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Km ²	78,3	45,9	72,9
Paesaggio	5 ■ ■ ■ Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Km ²	14,2	4,9	8,3
	6 ■ ■ ■ Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	35,4	54,1	56,6

*percentuale su superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione

Fonti: Istat (indicatori 1, 2 e 5); Anagrafe ICCU (indicatore 3); Ministero della cultura (indicatore 4); Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (indicatore 6)

Anni: 2021 (indicatori 3, 4 e 6); 2020 (indicatori 1, 2 e 5);

Nel comune capoluogo la superficie urbana coperta da verde storico o da parchi di notevole interesse pubblico risulta pari allo 0,6 per cento. Si tratta di una quota che, sebbene analoga a quella mediamente osservata nei capoluoghi di provincia pugliesi (0,6), risulta tuttavia ridotta nel confronto con la corrispondente media italiana (1,7 per cento).

In tema di beni culturali, l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale della provincia, che tiene conto sia dei flussi di visitatori attratti che del numero di strutture aperte al pubblico (musei, collezioni d'arte, gallerie, pinacoteche, monumenti e scavi archeologici), mostra per provincia e regione una minore concentrazione del patrimonio rispetto alla media nazionale. Come accade in gran parte delle aree del Mezzogiorno, infatti, il territorio risulta penalizzato dalla bassa frequentazione dei propri beni museali.

Il numero di biblioteche presente nella provincia è pari a 17 ogni 100 mila abitanti, superiore nel confronto con la corrispondente media della Puglia (14), ma sottodimensionato rispetto al dato dell'Italia (21).

La provincia si colloca meglio, invece, per quanto riguarda la dotazione complessiva di risorse del patrimonio culturale, ossia il numero dei beni immobili culturali, architettonici e archeologici, registrati nel sistema informativo "Vincoli in rete", che per la provincia è pari a 78,3 unità ogni 100 chilometri quadrati, superiore alla media di Puglia (45,9 unità) e Italia (72,9).

Relativamente al paesaggio, la diffusa presenza di aziende agrituristiche, in gran parte localizzate in prossimità della costa, può essere considerata un buon indice di orientamento del territorio alla valorizzazione delle sue risorse, specie costiere. In particolare, localmente si registra una densità di strutture pari a 14,2 aziende per 100 km², in crescita negli anni e notevolmente superiore alla media della Puglia (4,9 aziende), ma anche dell'Italia (8,3).

In tema di protezione delle risorse naturali e paesaggistiche, inoltre, si osserva che il 35,4 per cento dei comuni della provincia è interessato dalla presenza di aree terrestri di particolare interesse naturalistico incluse nella rete Natura 2000. Le corrispondenti medie di Puglia e Italia, tuttavia, risultano più elevate, pari rispettivamente a 54,1 e 56,6 per cento.

Fonte : "il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022" *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Ambiente

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Qualità ambientale	1    Disponibilità di verde urbano	m² per ab.	9,5	9,5	31,0
	2  Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m³	14	6	77
	3  Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m³	19	29	9
Consumo di risorse	4  Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	1.143,1	1.058,8	1.113,9
Sostenibilità ambientale	5    Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	53,8	64,9	41,6
	6  Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	82,9	36,2	21,5
	7  Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Km²	6,6	3,0	3,4
	8  Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	52,0	65,9	24,6

Fonti: Istat (indicatori 1-3); TERNA (indicatori 4 e 5); GSE (indicatori 6-8).

Anno: 2021 (indicatori 6-8); 2020 (indicatori 1-5).

Gli indicatori di qualità e sostenibilità ambientale esaminati mostrano una realtà provinciale per alcuni versi migliore rispetto alla situazione mediamente riscontrata in ambito nazionale, soprattutto in tema di sostenibilità.

Considerando i soli comuni capoluoghi di provincia, i residenti a Lecce e negli altri centri pugliesi hanno a disposizione una estensione di verde urbano pari in media a 9,5 metri quadrati per abitante, inferiore alla dotazione media dei capoluoghi italiani pari, invece, a 31,0 metri quadrati. Sempre relativamente alla qualità ambientale, il valore più elevato della concentrazione media annua di particolato (PM2,5) rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio dell'aria è stato pari a 14,0 microgrammi per metro cubo, rispetto ad un valore limite per la protezione della salute umana di 10 microgrammi per metro cubo. Tale limite è stato superato nell'anno da tutte le città capoluogo in Puglia e da 77 in Italia. Il valore più elevato della concentrazione media annua di biossido di azoto (NO2), invece, a Lecce è risultato pari a 19,0 microgrammi per metro cubo, ben al di sotto del valore limite per la protezione della salute umana di 40 microgrammi per metro cubo.

Riguardo al consumo di risorse naturali, nel territorio provinciale si osserva un consumo pro-capite di elettricità per uso domestico pari a 1.143,1 kilowattora per abitante, superiore alla media regionale (1.058,8) e nazionale (1.113,9).

Dal punto di vista della sostenibilità ambientale, si rileva che l'energia da fonti rinnovabili prodotta nella provincia copre gran parte dei consumi elettrici del territorio. Il rapporto tra energia sostenibile prodotta e consumi elettrici è infatti del 53,8 per cento, valore che, pur non superando la media regionale (64,9 per cento), si colloca ben al di sopra di quella nazionale (41,6).

Per la provincia l'energia elettrica prodotta da impianti fotovoltaici costituisce l'82,9 per cento dell'energia complessivamente prodotta da fonti rinnovabili (idrica, geotermica, fotovoltaica, eolica e bioenergie), una quota notevolmente al di sopra della media regionale (36,2 per cento) e nazionale (21,5). Il numero di impianti fotovoltaici installati, d'altra parte, è nella provincia pari a 6,6 unità per chilometro quadrato, doppio rispetto alla media di Puglia (3,0) e Italia (3,4), con una capacità produttiva media per impianto di 52,0 megawattora.

Fonte : “il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Ricerca e innovazione

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Innovazione	1 ■ Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza	%	29,2	29,0	32,6
	2 ■ Lavoratori della conoscenza	%		17,0	18,2
Ricerca	3 ■ Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-21,2	-24,7	-5,4
	4 ■ Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-19,9	-22,5	-4,8
	5 ■ Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-23,1	-27,9	-6,3
Creatività	6 ■ Imprese nel settore culturale e creativo	%	4,0	3,4	4,5
	7 ■ Lavoratori nel settore culturale e creativo	%	4,1	4,1	5,8

Fonte: Istat (indicatori 1-5); Istituto Tagliacarne (indicatori 6 e 7).

Anni: 2021 (indicatore 2); 2020 (indicatori 1, 3-7).

In tema di innovazione, le imprese attive nel settore manifatturiero ad alta tecnologia e nei servizi ad elevata intensità di conoscenza costituiscono nella provincia il 29,2 per cento delle imprese del territorio e nella regione il 29,0, mentre in ambito nazionale la quota è più contenuta (32,6 per cento). Inoltre, il peso dei lavoratori della conoscenza, vale a dire la quota di quanti svolgono professioni scientifico-tecnologiche e hanno un'istruzione universitaria, è per la Puglia pari al 17,0 per cento del complesso degli occupati, mentre la media italiana è del 18,2 per cento.

Analogamente alle altre aree della Puglia e del Mezzogiorno, anche la provincia di Lecce si caratterizza per un numero di giovani laureati residenti che lasciano il territorio sensibilmente superiore a quanti rientrano. Ne deriva un tasso migratorio negativo pari a -21,2 per mille laureati nella fascia 25-39 anni. Tra essi sono soprattutto i maschi a mostrare una maggiore propensione a trasferirsi (-23,1 per mille) rispetto alle coetanee femmine (-19,9 per mille), come accade generalmente anche a livello regionale e nazionale.

Le imprese attive nel settore culturale e creativo costituiscono nella provincia il 4,0 per cento delle imprese complessive, mentre il dato di Puglia è pari al 3,4 per cento e quello di Italia al 4,5. La quota di occupazione in attività culturali e creative è del 4,1 per cento, allineata alla media regionale (4,1 per cento) ed inferiore a quella nazionale (5,8).

Fonte : "il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

- Qualità dei servizi

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Socio-sanitari	1 	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	10,1	8,8	13,7
	2 	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	7,7	7,8	7,3
	3 	Presenza di servizi per l'infanzia	%	80,2	84,8	60,1
Servizi collettività	4 	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	4,6	3,8	2,1
	5 	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	57,3	54,5	63,0
	6 	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	11,8	34,4	44,4
Carcerari	7 	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	138,5	129,3	106,5
Mobilità	8	Posti-km offerti dal Tpl	post-km per ab.	980	1.518	3.622

Fonti: Istat (indicatori 1-3, 6 e 8); Asera (indicatore 4); Ispra (indicatore 5); Agcom (indicatore 6); Ministero della Giustizia (indicatore 7).

Anni: 2021 (indicatori 4, 6 e 7); 2020 (indicatori 1, 2, 5 e 8); 2019 (indicatore 3).

Gli indicatori sulla qualità dei servizi pubblici denotano per il territorio provinciale prestazioni simili a quelle riscontrate in ambito regionale, talvolta non allineate alla media nazionale.

In tema di servizi per l'infanzia, la percentuale di bambini fino a 2 anni di età che usufruisce dei servizi comunali di asilo nido, micronido o di prestazioni integrative è pari al 10,1 per cento. Tale quota, in crescita negli anni e superiore alla media pugliese (8,8 per cento), risulta tuttavia inferiore a quella italiana (13,7 per cento).

In termini di emigrazione ospedaliera, i nosocomi della provincia vedono il 7,7 per cento degli utenti rivolgersi a strutture sanitarie al di fuori della Puglia, più spesso di quanto non accada generalmente in Italia (7,3 per cento).

I comuni che offrono servizi per l'infanzia sono nella provincia l'80,2 per cento del totale, una quota meno elevata rispetto alla media regionale (84,8 per cento), sebbene superiore al dato nazionale (60,1 per cento).

Gli indicatori che hanno come oggetto public utilities evidenziano alcune criticità. Gli utenti del servizio elettrico subiscono annualmente in media 4,6 interruzioni accidentali senza preavviso, una frequenza superiore a quella rilevata in ambito regionale (3,8 interruzioni) e più che doppia rispetto alla media nazionale (2,1).

La quota di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata, rapportata al totale dei rifiuti raccolti, è pari al 57,3 per cento. Il dato, in costante aumento nel tempo, supera la media pugliese (54,5 per cento) pur rimanendo al di sotto rispetto al valore italiano (63,0).

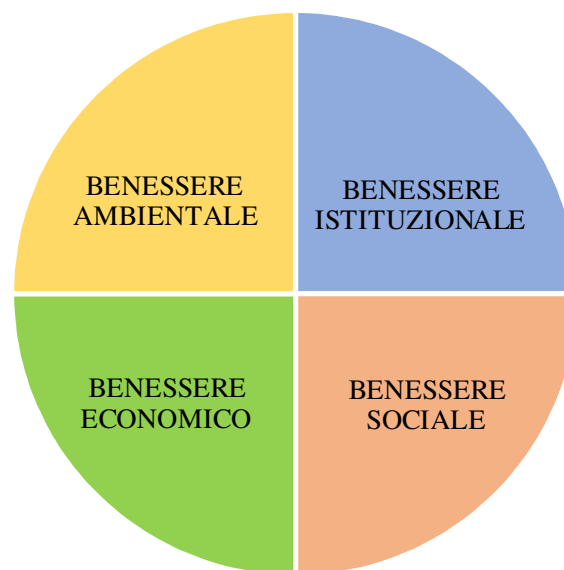
L'accesso a internet con connessione di nuova generazione ad altissima capacità è potenzialmente garantito all'11,8 per cento delle famiglie residenti nella provincia, un dato che dimostra un evidente gap rispetto al resto della Puglia e dell'Italia dove la quota di famiglie servite è rispettivamente del 34,4 e del 44,4 per cento.

Gli istituti di pena localizzati nella provincia appaiono sovraffollati, contandosi in essi una presenza media di 138,5 detenuti ogni 100 posti disponibili, situazione comune a quella riscontrata in media in ambito regionale (129,3 detenuti) e critica se confrontata al dato nazionale (106,5).

La rete urbana di trasporto pubblico locale, riferita al solo capoluogo di provincia, ha un numero medio di posti-km per abitante pari a 980, contro una media dei capoluoghi regionali di 1.518 e italiani di 3.622.

Fonte : “il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce 2022 *Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

I 12 **domini** individuati da Istat sono stati sintetizzati in 4 macro ambiti del BES.



Ogni area strategica (politiche) connessa agli Indirizzi/obiettivi strategici è stata collegata 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" (Bes)**, a quali si integra la dimensione interna del benessere istituzionale.

OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE AGENDA 2030 E OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

Gli obiettivi strategici dell'Ente vanno, altresì, raccordati, sotto il profilo della realizzazione di valore pubblico, con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, 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 traguardi, ad essi associati, da raggiungere entro il 2030 in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale.

I **17 Goals**, che riguardano tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura, fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo, che prendono in considerazione le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile –

economica, sociale ed ambientale – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, a costruire società che rispettino i diritti umani, ad affrontare i cambiamenti climatici.

In tale ambito, quindi, gli indirizzi e gli obiettivi strategici specifici dell'ente, aventi un orizzonte pari a quelli del mandato amministrativo, sono stati associati, se pertinenti, anche ai **17 obiettivi di sviluppo sostenibile** (Sustainable Development Goals-**SDGs**) dell'Agenda 2030, potendo in questo modo anche attingere ad *oltre 200 indicatori, con i quali vengono delineate a livello mondiale le direttrici dello sviluppo sostenibile dei prossimi anni. La finalità è quella di offrire un quadro integrato di informazioni quantitative comparabile a livello internazionale, per la misurazione del benessere, della qualità ambientale e della green economy nel quadro dello sviluppo sostenibile.*

Infatti l'Istat definisce, anche per tali obiettivi, gli indicatori utili per la misurazione dello sviluppo sostenibile e il monitoraggio degli stessi, che periodicamente aggiorna e amplia.

Ogni anno l'Istat pubblica il Rapporto sugli SDGs, nonché una raccolta di misure statistiche per il loro monitoraggio anche relativamente alle Regioni e alle Province autonome con riferimento all'ultimo anno disponibile.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



MISSIONI DEL PNRR E OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ENTE

Gli obiettivi strategici dell'Ente vanno, infine, 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)

 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)
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	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

2.1.2 La struttura di rappresentazione degli indirizzi, obiettivi strategici dell'ente e indicatori di impatto

Come innanzi specificato, la metodologia seguita per definire **obiettivi (e relativi indicatori di impatto) che generano valore pubblico** è partita dall'analisi del contesto locale e dalle n. 10 politiche dell'Ente definite nelle *Linee programmatiche di mandato* (D.C.C. n. 39 del 25/11/2019), a loro volta declinate in complessivi **n. 90 indirizzi/obiettivi strategici** riportati nel Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) – *Sezione strategica (Ses)*, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a **indicatori di outcome, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione**. Il Consiglio Comunale ha approvato il D.U.P. del triennio di riferimento come specificato nell'introduzione.

Il percorso di analisi è stato, quindi, il seguente:

1. In una prima fase, ognuna delle **10 politiche dell'Ente** - articolate in **complessivi n. 90 indirizzi strategici** – è stata collocata nei quattro macro ambiti del **benessere equo sostenibile**;
2. In una seconda fase, per ogni indirizzo strategico definito nell'ambito delle diverse politiche, sono stati identificati i collegamenti con **i 4 domini del BES, con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030** e con **le missioni del PNRR**; ciò ha permesso di rendere chiaro l'orientamento a precise dimensioni del valore pubblico e di attingere a set di indicatori di impatto standardizzati;
3. In una terza fase, rispetto **a ogni indirizzo strategico** dell'ente è stato individuato **almeno un indicatore di impatto**, dedotto in via prioritaria dai database Istat relativi al Bes e agli SDGs, che sono associati a valori rilevati per dimensioni territoriali differenti da quello comunale. Si tratta di valori regionali, provinciali, e, in pochi casi, comunali. Pertanto, gli indicatori riportati rappresentano un “traguardo” e un “orientamento” per le politiche e indirizzi strategici dell'ente comunale; ad ognuno di questi indicatori di impatto è infatti associato un target (non necessariamente quantitativo) che ne indica non sempre una quantificazione, ma una tendenza desiderata del trend.

Inoltre, poiché l'azione dell'ente locale è normalmente correlata all'azione di altri soggetti istituzionali e di variabili esterne, risulta difficile individuare indicatori di impatto trattandosi di variabili composite e multidimensionali.

Sono invece misurati e valutati tutti gli indicatori e i relativi target annuali riferiti agli obiettivi di performance dell'ente (sotto Sezione performance), coerentemente connessi agli indirizzi e obiettivi strategici (e operativi).

Politiche dell'Ente - Aree strategiche
<i>Area Strategica 1</i> – Cittadinanza Attiva, Innovazione e semplificazione amm.va, Società Partecipate e Bilancio
<i>Area Strategica 2</i> – Pratiche, spazi e gestioni culturali
<i>Area Strategica 3</i> – Politiche dello Sport
<i>Area Strategica 4</i> – Turismo
<i>Area Strategica 5</i> – Trasformazioni e innovazioni urbane
<i>Area Strategica 6</i> – Ambiente e Salute Pubblica
<i>Area Strategica 7</i> – Mobilità sostenibile
<i>Area Strategica 8</i> – Periferie Sociali
<i>Area Strategica 9</i> – Commercio
<i>Area Strategica 10</i> – Vocazioni e visioni della Città

N.	AREA STRATEGICA	CODICE	OBIETTIVI STRATEGICI - DUP 2022-2024	INDICATORI DI IMPATTO	COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE AGENDA 2030	DIMENSIONI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE- BES	MISSIONI PNRR
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.5	Sperimentazione della pratica del Baratto Amministrativo.	% di progetti attivati rispetto alle istanze ricevute (dato elab. Ente)		BENESSERE ECONOMICO	
4	Turismo	4.4	Valorizzazione di strutture ed aree ricettive turistiche (ostelli, campeggi, aree camper attrezzate) sulla costa e nell'entroterra rurale per attrarre un turismo sostenibile, legato alla fruizione del paesaggio, alla fruizione naturalistica, al turismo rurale e sportivo.	n. di manifestazioni volte ad incrementare il turismo sportivo (incremento in termini percentuali) (dato elab. ente); n. di altre iniziative volte ad incrementare il turismo rurale e la fruizione naturalistica (dato elab. ente); n. medio di pernottamenti campeggi (dato elab. ente)			
6	Ambiente e salute pubblica	6.4	Revisione delle modalità di calcolo della TARI per la tariffazione puntuale in base alla quantità di rifiuto prodotto.	rimodulazione delle tariffe TARI a seguito dell'introduzione della tariffazione puntuale (dato elab. ente)			
9	Commercio	9.1	Redazione del Documento Strategico del Commercio	n. di esercizi che si sono messi in regola nel centro storico (dato elab. ente) n. di aperture di nuove attività commerciali di vicinato (dato elab. ente); n. di aperture di nuove attività commerciali M1 (dato elab. ente); n. di aperture di nuove attività commerciali M2 (dato elab. ente)			
9	Commercio	9.2	Sostenere e favorire la diversificazione e la diffusione del piccolo commercio e dell'artigianato locale attraverso strumenti di pianificazione e interventi urbanistici di rigenerazione delle aree commerciali cittadine				
9	Commercio	9.5	Affidamento di servizi in convenzione di pubblica utilità alle Edicole	n. di edicole che erogano certificati (dati elab. ente) n. di certificati rilasciati dalle edicole (dato elab. ente)			
9	Commercio	9.6	Promozione di iniziative per lo sviluppo e la gestione di sistemi di e-commerce per favorire la conquista di nuove e crescenti fette di mercato nel settore dell'artigianato locale	n. di attività commerciali che aderiscono ai servizi di e-commerce (dato elab. ente)			
9	Commercio	9.3	Attuazione del Distretto Urbano del Commercio del Quartiere Mazzini	n. di corsi legati al miglioramento dell'accoglienza erogati agli esercenti e al personale delle attività commerciali (dato elab. ente); n. eventi organizzati (dato elab. ente)			
10	Vocazioni e visioni della Città	10.4	attivazione delle ZES - Zone ad Economia Speciale	Partecipazione alla ZES adriatica (dato elab. ente)			

N.	AREA STRATEGICA	CODICE	OBIETTIVI STRATEGICI - DUP 2022-2024	INDICATORI DI IMPATTO	COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE AGENDA 2030	DIMENSIONI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE- BES	MISSIONI PNRR
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.1	Promozione di iniziative di partecipazione pubblica al governo della Città	n. di Consulte attivate (dato elab. ente)			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.2	Avvio procedure per l'elezione dei Comitati di quartiere	n. di Comitati di quartiere attivati (dato elab. ente)			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.3	Creazione di Urban Center	n. di iniziative di partecipazione pubblica su opere, progetti e atti di pianificazione della città (dato elab. ente)			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.6	Attuazione del regolamento per la partecipazione Civica.				
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.4	Regolamento dei beni comuni per la definizione di forme di collaborazione tra amministrazione e cittadini nella loro cura, manutenzione e animazione.	n. di spazi comunali gestiti dai cittadini/associazioni/imprese (dato elab. ente); n. di mq di verde assegnati come spazio autogestiti (dato elab. ente)			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.7	Individuazione di una "Casa delle Associazioni" nell'ambito del patrimonio comunale.	n. di spazi assegnati alle associazioni (dato elab. ente) ; n. di richieste per fruibilità di beni pubblici a disposizione delle associazioni (dato elab. ente)			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.11	Attivazione Laboratorio permanente sull'accessibilità.	Pareri espressi dal laboratorio permanente sull'accessibilità (dato elab. ente); Scuole accessibili dal punto di vista fisico (SDGS); n. di interventi per rendere accessibili gli edifici pubblici(dato elab. ente) ; n. di rampe realizzate (dato elab. ente) ; n. di metri lineari di passerelle per accesso al mare(dato elab. ente)			
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.1	Redazione del Piano Strategico per la Cultura.				
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.2	Promuovere azioni volte al rafforzamento delle politiche sulla cittadinanza culturale.				
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.4	Creazione di uno sportello unico per la gestione e il disbrigo delle pratiche amministrative di iniziative culturali temporanee.				
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.3	Sostegno a progetti culturali per l'utilizzo temporaneo di spazi e luoghi privati.				
3	Politiche dello Sport	3.1	Organizzazione degli Stati Generali dello Sport a Lecce	attivazione di uno strumento di partecipazione pubblica delle associazioni sportive per un confronto sul tema dello sport e prospettive di sviluppo (dato elab. ente)			

3	Politiche dello Sport	3.3	Realizzazione e riqualificazione di aree dedicate alle attrezzature sportive nei quartieri e nelle marine.	n. di strutture realizzate (dato elab. ente)	5 PARITÀ DI GENERE 	BENESSERE SOCIALE	
3	Politiche dello Sport	3.4	Riqualificazione funzionale di Piazza Palio da destinare alla pratica di attività sportive all'aperto.	/			
3	Politiche dello Sport	3.5	Promozione di politiche sociali per l'accesso gratuito a corsi e all'utilizzazione di impianti sportivi comunali.	n. di corsi gratuiti attivati (dato elab. ente)			
		3.2	Creazione di un Ufficio comunale per la gestione coordinata di tutti gli impianti sportivi anche in collaborazione con altri enti pubblici	n. di eventi nazionali ed internazionali organizzati (dato elab. ente); n. di presenze all'interno degli impianti sportivi (dato elab. ente); Indice di sedentarietà (ISTAT)			
3	Politiche dello Sport	3.6	Definizione di un Protocollo d'Intesa con il CONI per l'utilizzo di strutture ed impianti sportivi				
3	Politiche dello Sport	3.7	Definizione di un programma di eventi sportivi a carattere regionale, nazionale ed internazionale.				
3	Politiche dello Sport	3.8	Completamento dei lavori di ristrutturazione e di riqualificazione funzionale del Campo Montefusco di Santa Rosa.				
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.5	Sostenere l'offerta di spettacoli in città nel corso dell'anno per la valorizzazione dei contenitori pubblici e la promozione del tempo libero in tutti i quartieri della città.	n. di eventi organizzati(dato elab. ente)	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 		
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.6	Inaugurazione della Biblioteca civica del complesso degli Agostiniani.	n. di iniziative organizzate (dato elab. ente)			
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.8	Trasferimento Archivio Storico presso gli Agostiniani.	n. accessi per consultazione testi dell'archivio storico (dato elab. ente)			
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.9	Fruizione del secondo lotto delle Mura Urbiche e giardino di Palazzo Giaconia.	n. giornate di apertura totali (dato elab. ente)			
2	Pratiche, spazi e gestioni culturali	2.7	Realizzazione della rassegna cinematografica all'aperto nel corso della stagione estiva.	n. di spettatori (dato elab. ente)			

4	Turismo	4.1	Programmare la diversificazione dell'offerta e dei servizi turistici per rendere più attrattiva la Città di Lecce	n. di infopoint installati (dato elab. ente)	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 	BENESSERE SOCIALE 
4	Turismo	4.5	Realizzazione c/o l'ex stazione Agip, nei pressi di Porta Napoli, di un polo informativo e di ristoro innovativo, un'area espositiva nella quale conoscere il sistema degli itinerari diffusi, un luogo attrezzato con servizi di car sharing e bikesharing.	mq ristrutturati (dato elab. ente)		
4	Turismo	4.6	Valorizzazione della Festa Patronale di Sant'Oronzo come attrattore culturale e turistico.	incrementare il numero di turisti (dato elab. ente)		
4	Turismo	4.8	Organizzazione del cartellone annuale di eventi e spettacoli in sinergia con soggetti pubblici e privati.			
8	Periferie Sociali	8.1	Avvio dell'Osservatorio sui bisogni sociali, in collaborazione con la Rete della Povertà.	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (BES Nazionali); n. di Progetti avviati (dato elab. ente); n. di servizi avviati(dato elab. ente)	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 	
8	Periferie Sociali	8.10	Programmi e progetti di inclusione sociale e lavorativa, in collaborazione con Caritas: Progetto ISO.LA.			
8	Periferie Sociali	8.2	Realizzazione c/o la Casa del Mutilato di Piazza Italia di un centro innovativo del welfare e centro di co-progettazione tra istituzioni, le associazioni di volontariato e le imprese sociali che operano nel campo del welfare.			
8	Periferie Sociali	8.3	Regolamentare attraverso procedure ad evidenza pubblica l'assegnazioni di alloggi di edilizia residenziale pubblica e di tutti i servizi pubblici comunali di contrasto al disagio sociale.	N. alloggi ERP assegnati (dato elab. ente); n. di servizi attivati per contrastare il disagio sociale (dato elab. ente)	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 	
8	Periferie Sociali	8.4	Promozione di iniziative di inclusione e reinserimento sociale per i detenuti.	n. di detenuti impiegati in lavori di pubblica utilità (dato elab. ente)		
8	Periferie Sociali	8.5	Programmare iniziative con le scuole per rafforzare il ruolo sociale delle stesse nei quartieri.	Scuole con alunni con disabilità per presenza postazioni informatiche adatte: scuola primaria (SDGS Region 4. a.1) Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (BES territori) % dispersione scolastica (dato elab. ente) Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (BES territori)		
8	Periferie Sociali	8.6	Implementazione delle politiche per la sicurezza dei luoghi cittadini attraverso: - attuazione del Piano per la sicurezza della Città; - attuazione Progetto Polizia Locale di Prossimità.	riduzione delle denunce di borseggio (BES territori); n. dei controlli commercio abusivo e anticontraffazione (dato elab. ente); n. di apparecchiature di videosorveglianza nel territorio comunale (dati elab. ente)		
8	Periferie Sociali	8.7	Avvio di un processo di conoscenza e partecipazione del Piano di Ambito.	n. di incontri per cotruire il Piano di Zona (dato elab. ente); n. di servizi attivati (dati elab. Ente); n. di utenti per servizio(dato elab. ente); n. di incontri organizzati per prevenzione truffa agli anziani (dato elab. ente)		
8	Periferie Sociali	8.9	Promozione di iniziative rivolte alle persone anziane affinché diventino parte attiva e protagoniste del tessuto sociale.			

8	Periferie Sociali	8.8	Creazione e rafforzamento di "Spazi di prossimità sociale" nel quartiere e pubblicazione di una Carta dei Servizi ..	n. di centri sociali(dato elab. ente); n. attività avviate (dato elab. ente)			BENESSERE SOCIALE
10	Vocazioni e visioni della Città	10.1	Contratto Istituzionale di Sviluppo per Lecce e Brindisi - definizione degli interventi secondo le seguenti tre aree tematiche : - Lecce - Patrimonio di storia; - Lecce è il suo mare ; - Lecce - Città di tutti ..	n. progetti finanziati (dato elab. ente)			
10	Vocazioni e visioni della Città	10.3	Sostenere azioni volte a rendere più attrattiva la città di Lecce agli studenti universitari ed alle giovani coppie	n. delle abitazioni progettate per social housing (dato elab. ente)			
N.	AREA STRATEGICA	CODICE	OBIETTIVI STRATEGICI - DUP 2022-2024	INDICATORI DI IMPATTO	COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE AGENDA 2030	DIMENSIONI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE- BES	MISSIONI PNRR
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.8	Riassetto del management della Lupiae servizi con la nomina di un amministratore unico al posto del Cda composto da tre membri.	Approvazione concordato preventivo con continuità aziendale (dato elab. ente)		BENESSERE ISTITUZIONALE	
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.9	Impegno finanziario per il risanamento della Lupiae Servizi all'interno della procedura di concordato preventivo.				
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.10	Nuovo asset societario SGM a seguito del termine fissato nel 2020 di durata della società partecipata.	km aggiuntivi per servizi minimi di trasporto pubblico urbano (dato elab. ente)			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.12	Migliorare la trasparenza amministrativa e il diritto di cittadini e imprese di accedere agli atti e di ricevere una risposta in tempi certi.	N. di servizi comunali online offerti ai cittadini (dato elab. ente) ; N.canali tematici digitali attivati; rispetto dei tempi procedurali per i procedim.amm.vi ad istanza di parte (dato elab. ente); % di rimborso somme non dovute all'Ente o pagate in eccesso in base alle richieste (dato elab. ente).			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.13	Semplificare l'accesso ai servizi comunali e velocizzare il disbrigo delle pratiche nei settori dell'edilizia, dell'istruzione, dell'anagrafe, del protocollo, delle attività produttive.				
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.14	Attuare politiche di prevenzione della corruzione.	% dei dirigenti in rotazione (dato elab. ente) % delle Posizioni Organizzative in rotazione (dato elab. ente) % di attuazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e degli obblighi di legge in materia di trasparenza amministrativa (dato elab. ente)			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.15	Riorganizzare funzionalmente settori e competenze ai fini di una maggiore efficienza della macchina amministrativa comunale.	Riduzione dei settori (dato elab. ente) ; Informatizzazione dei flussi documentali (dato elab. ente) ; % di immobili di proprietà comunali utilizzati come sedi di uffici (dato elab. ente); economie da dismissioni fitti passivi (dato elab. ente) - riduzione % fitti passivi			
1	Cittadinanza Attiva Innovazione e semplificazione amministrativa Società Partecipate e Bilancio	1.16	Innovare gli strumenti di comunicazione diretta tra il Comune e i cittadini	Numero dei cittadini iscritti ai canali di comunicazione dell'Ente(dato elab. ente)			
4	Turismo	4.2	Realizzazione di un piano di comunicazione integrato per la valorizzazione dell'identità e dell'immagine della Città di Lecce.				
4	Turismo	4.7	Redazione del Piano Strategico per il Turismo..	/			

N.	AREA STRATEGICA	CODICE	OBIETTIVI STRATEGICI - DUP 2022-2024	INDICATORI DI IMPATTO	COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE AGENDA 2030	DIMENSIONI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE- BES	MISSIONI PNRR
4	Turismo	4.3	Valorizzazione turistica della città legata alla tutela delle sue bellezze storiche e ambientali da mettere in rete con un sistema di itinerari di fruizione diversificati che riguardino: - la Città Storica; - I beni archeologici; - La rete dei Parchi e dei giardini storici; - Le aree naturali costiere e i relativi beni culturali; - Il paesaggio rurale.	n. di interventi di riqualificazione (dato elab. ente)	6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICI SANITARI	BENESSERE AMBIENTALE	
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.1	Completamento dell'iter procedimentale per la redazione e approvazione del Piano Urbanistico Generale attraverso la definizione delle seguenti direttrici: - Una città più accessibile, ridisegnando tutti gli accessi ed in via prioritaria due nuove porte (Ingresso Brindisi e il quartiere Ferrovia) e ripensando la mobilità cittadina; - Una città storica come patrimonio di tutti i leccesi, valorizzando le connessioni tra il centro storico e il resto del contesto urbano della città; - Una città di mare, identificando le marine come quartieri della città e attrattori di un turismo sostenibile; - Una città più attrattiva, favorendo le opportunità per incentivare il turismo congressuale, modelli diversificati di ospitalità e intensificando il legame osmotico tra città e università; - Una città più solidale e attrattiva per i giovani e le famiglie in difficoltà con nuove politiche abitative (social housing); - Una città che dismette l'abbandono invece di espandersi; - Una città più bella, stimolando l'innalzamento della qualità dell'architettura e del paesaggio anche mediante l'approvazione del nuovo regolamento edilizio.	Riqualificazione in termini di accessibilità delle aree urbane (dato elab. ente); n. delle abitazioni realizzate per social housing (dato elab. ente)	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE		
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.2	Innalzare la qualità delle progettazioni pubbliche attraverso la rotazione degli incarichi e la promozione di bandi di concorso per idee e progettazione.	n. di bandi di concorso per idee e progettazione (dato elab. ente)			
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.3	Riqualificazione ambientale, valorizzazione e fruizione delle aree contermini il Castello Carlo V°.	mq riqualificati (dato elab. ente)			
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.4	Rigenerazione della Caserma Pico e dell'ex Galateo.	mq rigenerati (dato elab. ente)			
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.5	Affidamento con bando pubblico della gestione di Masseria Tagliatelle nel Parco delle Cave.	n. di servizi/iniziative attivati (dato elab. ente)	9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE		
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.6	Prosecuzione dei lavori nei grandi cantieri della città: Darsena di San Cataldo, ribaltamento della Stazione ferroviaria, infrastrutture primarie nelle marine, Open Fiber.	n. di cantieri ultimati (dato elab. ente); metri lineari di infrastrutture primarie realizzate nelle marine (dato elab. ente); n. quartieri serviti da fibra (dato elab. ente)			
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.7	Approvazione del regolamento dehors.	n. istanze per dehors (dato elab. ente)			
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.8	Approvazione regolamento di utilizzo delle Piazze storiche.	n. istanze per utilizzo piazze storiche(dato elab. ente)			

5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.9	Approvazione Piano delle Coste dopo confronto pubblico.	Marine Leccesi: n. concessioni per attività sportive (dato elab. ente); n. concessioni per chioschi (dato elab. ente); n. concessioni spiaggia libera con servizi (dato elab. ente); n. concessioni usi culturali (dato elab. ente)	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	BENESSERE AMBIENTALE
5	Trasformazioni e Innovazioni Urbane	5.10	Approvazione Regolamento dei beni immobili comunali.	n. istanze fruizione dei beni immobili comunali (dato elab. ente)		
6	Ambiente e salute pubblica	6.1	Implementazione dei servizi di igiene urbana e raccolta differenziata mediante la procedura del "quinto d'obbligo contrattuale".	Incremento percentuale del territorio comunale servito dalla raccolta differenziata porta a porta (dato elab. ente); Incremento dei km del territorio comunale servito dallo spazzamento meccanizzato (dato elab. ente)		
6	Ambiente e salute pubblica	6.2	Riattivazione dell'iniziativa di partecipazione "Quartieri Puliti - Curiamo Insieme la Città".	Percentuale di rifiuti conferiti nella raccolta differenziata sul totale dei rifiuti raccolti in città (dato elab. ente)		
6	Ambiente e salute pubblica	6.3	Procedere alla messa in esercizio del nuovo canile comunale in contrada Caracci Repelle.	n. di cani adottati (dato elab. ente)	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	
6	Ambiente e salute pubblica	6.5	Politiche a favore degli animali domestici attraverso il miglioramento della funzionalità del DOG PARK, realizzazione di un Gattile Comunale e l'attivazione di un Servizio di Soccorso agli animali feriti.	n. di soccorsi felini effettuati (dato elab. ente); n. di gatti adottati (dato elab. ente)		
6	Ambiente e salute pubblica	6.6	Il verde pubblico - Redazione e Adozione del Piano del Verde.	mq di verde urbano disponibili per abitante (Bes dei territori)		
6	Ambiente e salute pubblica	6.7	Politiche ambientali - azioni volte alla riduzione della plastica e contrasto all'inquinamento ambientale.	percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (BES nazionali); Rifiuti urbani raccolti (BES territorio); Kg di rifiuti urbani prodotti per abitante (BES nazionali)		
6	Ambiente e salute pubblica	6.12	Intensificare le azioni per contrastare l'abbandono dei rifiuti.			
6	Ambiente e salute pubblica	6.8	Candidatura per il riconoscimento della Bandiera Blu.	n. di servizi (es. passerelle per accesso spiaggia, parcheggi, trasporti, piste ciclabili) per accessibilità delle spiagge (dato elab. ente);		
6	Ambiente e salute pubblica	6.9	La Città Rurale - Avvio di politiche volte alla incentivazione della ricettività rurale e l'ottimizzazione dei servizi nel comparto turistico e delle marine attraverso la definizione delle seguenti direttrici - Progettare un Piano di Sviluppo Rurale - Ripristinare la Consulta Permanente - Organizzare Mercati a km 0.	n. di Borghi raggiunti dal programma "LECCE CITTA' Rurale" (san ligorio, Borgo Piave, Borgo Pace, San Nicola, villa Convento)(dato elab. ente); n. di interventi del programma "LECCE CITTA' Rurale" realizzati su 13 programmati (dato elab. ente)	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	
6	Ambiente e salute pubblica	6.10	Tutela della salute pubblica da perseguire con politiche attive attraverso lo strumento della Conferenza dei Servizi dei Sindaci presieduta dal Sindaco di Lecce	Mortalità per tumore (20-64 anni) (dati Bes territori)	15 LA VITA SULLA TERRA	
6	Ambiente e salute pubblica	6.11	Promuovere azioni per ridurre l'impatto ambientale della nostra città, in coerenza con quanto disposto dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, ed in particolare per "Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili".	N. di raccoglitori automatici posizionati sul territorio comunale per contenimento utilizzo plastica (dati elab. ente)		
7	Mobilità sostenibile	7.1	Prosecuzione degli studi per la scrittura del Pums e del Piano Generale del Traffico (PGT) con la revisione del PUT e dei regolamenti attuativi ZTL e zone a sosta tariffata.	N. di colonnine per ricarica veicoli elettrici (dato elab. ente)		

7	Mobilità sostenibile	7.2	Avvio della riorganizzazione delle linee del trasporto pubblico locale.	n. di passeggeri che utilizzano il TPL (dato elab. ente) ; Concentrazione media annua di PM2.5 (BES nazionali) ; Concentrazione media annua di PM10 (BES nazionali)		BENESSERE AMBIENTALE	
7	Mobilità sostenibile	7.4	Razionalizzazione ed efficientamento del servizio Filobus.				
7	Mobilità sostenibile	7.3	Riorganizzazione della circolazione delle zone a traffico limitato (ZTL) per la tutela e la valorizzazione del centro storico.	Numero delle ore di vigenza della ZTL (dato elab. ente)			
7	Mobilità sostenibile	7.6	Individuazione e fruizione di aree parcheggio e sosta . Riattivazione del sistema park & ride, parcheggio e navetta, dei parcheggi comunali Settelacquare e Foro Boario, Convezioni CC.II.AA /ASL/ Università, in occasione delle giornate di maggiore afflusso (Festività patronali e periodo natalizio).	n. di giornate di attivazione dei servizi (dato elab. ente)			
7	Mobilità sostenibile	7.5	Avvio di azioni per ridisegnare la "Rete Ciclabile" della città e completamento di quelle già in itinere finalizzata alla creazione di una "Bicipolitana".	Rete ciclabile: metri lineari per abitante (dato elab. ente) Rete ciclabile: lunghezza in km lineare (dato elab. ente)			
7	Mobilità sostenibile	7.7	Completamento roatorie.	n.di incidenti stradali (dato elab. ente)			
9	Commercio	9.4	Riqualificazione dei mercatini di quartiere (Settelacquare, Santa Rosa, Porta Rudiae, Piazza Libertini e marine) come luoghi privilegiati della socialità e attrattori urbani.	mq di mercatini riqualificati (dato elab. ente)			
10	Vocazioni e visioni della Città	10.2	Innovazione e smart city - Lecce città digitale.	Percentuale di sedi comunali coperte da banda ultra larga sul totale delle sedi comunali (dato elab. ente)			

2.2 Sottosezione Performance

Per favorire l'attuazione degli obiettivi strategici viene posta in essere la *pianificazione operativa*, ai sensi del D.Lgs. n. 150/09 e s.m.i.. In questa sottosezione sono riportati in allegato (**Allegati: All. 2.2_A_Perf.Ob._2024; All. 2.2_B_Perf.Ob._2025; All. 2.2_C_Perf.Ob._2026**) gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Inoltre, nell'allegato **All. 2.2_D_Collegamento_Ob.Strat._Ob.Op.** sono evidenziati tutti gli obiettivi operativi di sviluppo collegati ai singoli obiettivi strategici.

2.2.1 Obiettivi di performance/sviluppo

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 E.Q. 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 (**baseline: per gli indicatori di impatto è il dato rilevato al 31/12/2018, per gli obiettivi operativi il dato di partenza è quello rilevato al 31/12 dell'anno precedente all'attribuzione dell'obiettivo**) e il traguardo atteso (target) e infine dove sono verificabili i dati (fonte).

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- **obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**
- **obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi**
- **obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione**
- **obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.**

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

La semplificazione amministrativa è fondamentale per lo sviluppo socio-economico 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 Settore Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data provvede alla gestione degli acquisti ed alla sostituzione pianificata, in base all'obsolescenza, di tutta la strumentazione informatica dell'Ente, sia hardware che software.

Il Comune di Lecce ha avviato già da tempo l'informatizzazione dei processi (cfr. Piano di Informatizzazione, adottato con D.G.C. n. 105/2015), che comprende l'informatizzazione, dal 16 marzo 2020, dell'intero processo delle deliberazioni di Giunta e Consiglio, determinazioni dirigenziali, atti di liquidazione, ordinanze, nonché, da dicembre 2020 con l'implementazione di un nuovo software per le procedure del SUE. Dal 2021 si è proceduto all'informatizzazione del Piano degli Obiettivi/Piano delle Performance e nel 2022 all'informatizzazione della valutazione della performance individuale del personale dipendente.

Inoltre, servizi digitali costantemente aggiornati sono i seguenti:

- sito web istituzionale, peraltro già conforme alle normative sugli standard di accessibilità digitali;
- Open data;
- servizio informatizzato delle cedole librarie, libri di testo scuole primarie;
- portale dei Servizi Digitali;
- rilascio del numero civico.

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 attraverso diversi canali, oltre a obiettivi già inseriti fra quelli di performance, ma riguardanti nello specifico il SUAP.

TIPOLOGIA SERVIZIO	DETTAGLIO SERVIZIO	STATO FINANZIAMENTO	IMPORTO DEL FINANZIAMENTO	RESPONSABILE OBIETTIVO	ANNO DI REALIZZAZIONE
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Tenuta degli atti e dei registri anagrafici della popolazione residente in Italia e dei cittadini italiani residenti all'estero compresi: acquisizione manifestazioni di consenso al trapianto di organi e rilascio di certificati e documenti di identità personale.	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Tenuta atti e registri dello stato civile, attività in materia di cittadinanza, divorzi, separazioni e testamento biologico (DAT) nonché rilascio di certificati.	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Gestione cimitero, concessioni, contributi, liquidazioni, retrocessioni, trasporti funebri e attività correlate.	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Procedimenti in materia elettorale (tenuta delle liste elettorali, attività relativa all'elettorato attivo e passivo, attività relativa alla tenuta degli albi scrutatori e presidenti di seggio, rilascio di certificazione e tessere ecc.).	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Procedimenti relativi all'esercizio del diritto di accesso agli atti.	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Attività di gestione del protocollo e dei sistemi documentali.	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Albo pretorio e storico atti.	Candidatura Ammessa e	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e	2023 2024

		Finanziata		Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Gestione comunicazioni istituzionali web, open data e social.	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Attività in materia di edilizia pubblica e privata compresa la vigilanza edilizia.	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Predisposizione bilanci annuali e pluriennali, rendiconti, verifica equilibri di bilancio e assestamento di bilancio, rilascio pareri di regolarità contabile e attestazioni di copertura finanziaria; verifica inadempienze; certificazioni del credito; programmazione	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Gestione Rendite catastali (ICI, IMU, TUC, ecc.), Tasse sui rifiuti (TIA, TARSU, TARES, ecc.).	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione e whistleblowing (segnalazione illeciti).	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Gestione del Patrimonio Immobiliare dell'ente (alienazioni, vendite, locazioni attive e passive, ecc.).	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Benessere istituzionale: Attività per la gestione economica dell'ente (bilanci, entrate, uscite, retribuzioni, ordini per beni e servizi, fatturazione attiva e passiva, ecc.).	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 14.254,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Abilitazione al Cloud	Canone di Servizio Cloud per il primo anno	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 120.000,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2024 2025
Piattaforma Notifiche Digitali	Notifiche Violazioni al Codice della Strada	Candidatura Ammessa e Finanziata	€ 59.966,00	Dirigente Settore 11 – Polizia Locale e Protezione Civile, Mobilità - Viabilità	2023 2024 2025
Piattaforma Notifiche Digitali	Notifiche Riscossione Tributi (con pagamento)	Candidatura Ammessa e Finanziata		Dirigente Settore 03 - Servizio Economico e Finanziario, Partecipate, Tributi e Fiscalità Locale	2023 2024 2025

Project Financing	Concessione per la realizzazione e la gestione del Progetto di innovazione dei servizi digitali e turistici della Città di Lecce: <i>Restyling dei contenuti del Portale e della App VisitLecce; attività di system integration, tramite interfacciamento o completa integrazione, con i servizi esistenti; nuovi servizi turistici digitali.</i>	Finanziato con risorse da Bilancio locale	€ 144.576,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	2023 2024
Project Financing	Concessione per la realizzazione e la gestione del Progetto di innovazione dei servizi digitali e turistici della Città di Lecce: <i>Restyling dei contenuti del Portale e della App VisitLecce; attività di system integration, tramite interfacciamento o completa integrazione, con i servizi esistenti; nuovi servizi turistici digitali.</i>	Finanziato con risorse dell'Operatore Economico proponente	€ 1.262.700,00	Dirigente Settore 10 - Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	dal 2022 fino al 2031

2.2.3 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.

In particolare entrambi sono declinati nelle Carte dei Servizi disponibili sul sito istituzionale dell'Ente: <https://amministrazionetrasparente.comune.lecce.it/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/carta-dei-servizi> e aggiornate periodicamente. Nell' **All. 2.2.3 Standard di qualità** sono riportati gli stessi, così come estrapolati dalle vigenti Carte dei Servizi, approvate con DGC n. 251 del 07/07/2023.

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.

Inoltre, già dal 2015, i cittadini che usufruiscono di alcuni servizi, in modalità remota o recandosi presso gli uffici comunali, hanno la possibilità di compilare un questionario di Customer Satisfaction, reperibile anche online al link <https://www.comune.lecce.it/amministrazione/filo-diretto/indagini-conoscitive>. I servizi sottoposti a questionario sono di seguito riportati.

SERVIZIO AUTONOMO E CDR	n. progressivo servizio	denominazione servizio
Servizio Autonomo Segreteria Generale	1	CONTRATTI IN FORMA PUBBLICA AMMINISTRATIVA O PER SCRITTURA PRIVATA A FIRMA AUTENTICATA PER APPALTI
	2	CONTRATTI IN FORMA PUBBLICA AMMINISTRATIVA PER LA CONCESSIONE DI CAPPELLE GENTILIZIE
	3	VIDIMAZIONE REGISTRI
1- Affari Generali ed Istituzionali, Gestione Risorse Umane, Contenzioso, Gare, Appalti e Agricoltura	3	UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO
	4	UFFICIO PROTOCOLLO - ALBO PRETORIO - NOTIFICHE
	5	AUTORIZZAZIONI INCARICHI ESTERNI AI DIPENDENTI
	6	AUTORIZZAZIONE ALLA FRUIZIONE DEI PERMESSI L.104/1992
	7	AUTORIZZAZIONI CONGEDI STRAORDINARI
	8	TRASFORMAZIONE CONTRATTI DI LAVORO
	9	PERMESSI STUDIO
2- Programmazione Strategica Comunitaria, Coordinamento PNRR (Servizi di staff al Sindaco), Patrimonio	10	FORMAZIONE DEL PERSONALE
	11	UFFICIO PNRR
3- Servizio Economico e Finanziario, Partecipate, Tributi e Fiscalità Locale	12	UFFICIO PATRIMONIO
	13	TRIBUTI - IMU/ICI/TASI
	14	TRIBUTI - TARSU/TARES/TARI
	15	TRIBUTI - IMPOSTA DI SOGGIORNO

4- Ambiente, Igiene e Sanità, Randagismo, Canili, Gestione Parchi e Verde Pubblico	16	FRONT OFFICE AMBIENTE (RACCOLTA SEGNALAZIONI GESTIONE RIFIUTI)
	17	ATTIVAZIONE SCARICO DI ACQUE REFLUE DOMESTICHE TRAMITE IL SISTEMA DELLA SUBIRRIGAZIONE
	18	AUTORIZZAZIONE SANITARIA
	19	SCARICO DEI REFLUI - CIVILI ABITAZIONI
	20	AUTORIZZAZIONE IMMISSIONE CONDOTTA BIANCA
	21	AUTORIZZAZIONE IN DEROGA PER ATTIVITA' RUMOROSA A CARATTERE TEMPORANEO
	22	NULLA OSTA AI FINI DELLA PREVENZIONE DELL'IMPATTO ACUSTICO
	23	NULLA OSTA AI FINI DELLA PREVENZIONE DELL'INQUINAMENTO ATMOSFERICO ED ACUSTICO
	24	AUTORIZZAZIONE APERTURA AMBULATORI VETERINARI E/O STRUTTURE DI RICOVERO PER ANIMALI
	25	AUTORIZZAZIONE APERTURA, ESERCIZIO E TRASFERIMENTO FARMACIE
	26	V.I.A. (VALUTAZIONE DI IMPATTO AMBIENTALE)
	27	V.A.S. (VALUTAZIONE DI IMPATTO STRATEGICO)
	28	NULLA OSTA ROCCE DA SCAVO
	29	AFFIDO CANI
	30	INCONTRO CON IL DIRIGENTE
5- Pianificazione e Sviluppo del Territorio - Manutenzioni ERP	31	RICHIESTA DI ACCESSO AGLI ATTI
	32	AUTORIZZAZIONE PAESAGGISTICA
	33	CERTIFICATO CENTRO STORICO
	34	CERTIFICATO DESTINAZIONE URBANISTICA
	35	CERTIFICATO DI AGEVOLAZIONE FISCALE
	36	CERTIFICATO DI AGIBILITA'
	37	CERTIFICAZIONE DI CONGRUITA' DELLE SOMME (CONDONO)
	38	CONCESSIONE E PERMESSI A COSTRUIRE IN SANATORIA (CONDONO)

	39	AUTORIZZAZIONE STRUTTURE BALNEARI
	40	PERMESSO DI COSTRUIRE
	41	RILASCIO AUTORIZZAZIONI PER OCCUPAZIONI TEMPORANEE DI SUOLO PUBBLICO
	42	ALTRO
6- Lavori Pubblici, Edilizia Scolastica e popolare, Impiantistica Sportiva, Servizi per lo Sport, Centro Storico, Politiche Energetiche	43	AUTORIZZAZIONE NUMERO CIVICO
	44	RILASCIO CERTIFICAZIONI
	45	AUTORIZZAZIONE ALLA MANOMISSIONE DEL SUOLO PUBBLICO
	46	AUTORIZZAZIONI PER MANIFESTAZIONI ED EVENTI SPORTIVI
	47	MANUTENZIONE ALLOGGI ERP
	48	SERVIZI DIVERSI
7- Politiche Culturali, Valorizzazione Monumentale, Spettacolo, Turismo, Archivio Storico, Biblioteche, Pubblica Istruzione	49	MUST
	50	CASTELLO CARLO V
	51	EX CONSERVATORIO SANT'ANNA
	52	EX CONVENTO TEATINI
	53	PALAZZO TURRISI - PALUMBO
	54	TEATRO PAISIELLO
	55	TEATRO APOLLO
	56	MENSA SCOLASTICA
	57	SCUOLA DELL'INFANZIA
	58	TRASPORTO SCOLASTICO
	59	ASILO NIDO COMUNALE
8- Welfare, Casa e Pari Opportunità, Diritti Civili, Volontariato, Politiche Giovanili, Politiche attive del Lavoro - Piano Sociale di Zona	60	SEGRETARIATO SOCIALE CORTE MATERNITA' E INFANZIA
	61	CENTRI SOCIALI PER ANZIANI
9- Servizi Demografici e Statistici e Servizi Cimiteriali	62	SERVIZIO OPERAZIONI CIMITERIALI
	63	CONCESSIONI LOCULI E LOCULETTI

	64	RILASCIO CARTA DI IDENTITA'/CARTA DI IDENTITA' ELETTRONICA
	65	RILASCIO CERTIFICAZIONI/ESTRATTO
	66	CAMBIO DI RESIDENZA/ABITAZIONE
	67	DICHIARAZIONE DI NASCITA
	68	DICHIARAZIONE DI MORTE
	69	PUBBLICAZIONI DI MATRIMONIO
	70	ACCORDI DI SEPARAZIONE/DIVORZI
	71	UNIONI CIVILI
	72	AUTENTICAZIONE FOTO, FIRME, COPIE
	73	DAT - DICHIARAZIONE ANTICIPATA DI TRATTAMENTO
10- Innovazione Tecnologica, Agenda Digitale e Open Data - Attività Economiche e Produttive, Servizi alle Imprese	74	SERVIZIO DI DESKTOP MANAGEMENT
	75	PORTALE WEB ISTITUZIONALE
	76	SERVIZIO LECCE WIRELESS
	77	OPEN DATA
	78	PUBBLICI ESERCIZI
	79	ATTIVITA' RICETTIVE
	80	ATTIVITA' COMMERCIALI
	81	ARTIGIANATO
	82	AGRICOLTURA
	83	AREE MERCATALI
11- Polizia Locale e Protezione Civile, Mobilità - Viabilità	84	SERVIZIO COMUNICAZIONE SOCIAL PAGINA FACEBOOK/CANALE TELEGRAM
	85	FRONT OFFICE (INFO - ORIENTAMENTO ALL'UTENZA)
	86	ACCESSO AL SERVIZIO DELL'UFFICIO SANZIONI PER INFORMAZIONI E ADEMPIMENTI
	87	RISCONTRO ACCESSO AGLI ATTI SU ESPOSTI
	88	ESTRAZIONE COPIA CONFORME VERBALI DI ACCERTAMENTO COD. DELLA STRADA
	89	VISURA STATO DEI VERBALI
	90	VISIONE E/O ESTRAZIONE FOTOGRAFIE PHOTORED

	91	VISIONE E/O ESTRAZIONE FOTOGRAMMI DEL TRANSITO ZTL
	92	RICHIESTA DISCARICO CARTELLA ESATTORIALE
	93	DUPLICATO CARTELLA ESATTORIALE
	94	RICHIESTA COPIA DI VERBALI DI RILEVAZIONE INCIDENTI STRADALI E SINISTRI ACCIDENTALI
	95	PRESENTAZIONE DI DENUNCE O QUERELE
	96	DENUNCE SMARRIMENTO OGGETTI-ANIMALI
	97	RILASCIO PASS ZTL
	98	RILASCIO CONTRASSEGNI DIVERSAMENTE ABILI
	99	RILASCIO PASSI CARRAI
	100	EMISSIONE ORDINANZE OCCUPAZIONI SUOLO PUBBLICO
	101	REALIZZAZIONE STALLI DIVERSAMENTE ABILI - CARICO/SCARICO

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

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità all'amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di **accessibilità fisica** il Comune di Lecce ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- Servizio a domicilio per il rilascio delle carte di identità cartacee per i cittadini allettati entro 10 giorni dalla richiesta;
- Istituzione Ufficio Piano Eliminazione Barriere Architettoniche (PEBA) con D.G.C. n. 823 del 30/11/2018 e con D.G.C. n. 272 del 12/12/2019 è stato costituita la struttura tecnica-operativa e approvate le Convenzioni e gli accordi di ricerca fra il Comune di Lecce, l'Università degli studi di Firenze e l'Università degli Studi del Salento per l'attivazione degli assegni di ricerca per la composizione del Laboratorio Comunale per l'Accessibilità;
- Approvazione *Regolamento di Attuazione del Piano per l'accessibilità e del Laboratorio Comunale per l'Accessibilità di Lecce* con D.C.C. n. 70 del 03/12/2019 che definisce la procedura di attuazione del piano e le modalità istitutive, i compiti, le funzioni, le figure professionali, le fonti delle risorse finanziarie, patrimoniali, informative e logistiche del *Laboratorio Comunale per l'Accessibilità (LCA)*.
- Approvazione, con D.C.C. n. 104 del 28/05/2021, dell'area pilota per la *Sperimentazione del Piano per l'Accessibilità del Comune di Lecce*, che prende in considerazione le seguenti direttrici

- *Direttrice Piazza Sant'Oronzo/Porta Rudiae*
- *Direttrice Piazza Sant'Oronzo/Piazza Mazzini.*

- Si procederà alla sperimentazione di quanto teorizzato utilizzando fondi comunali per € 577.972,80 provenienti dalla Convenzione per la monetizzazione degli standard pertinenziali di parcheggio di media struttura.
- A tal fine l'Ufficio tecnico Comunale ha predisposto un progetto definitivo, sulla base degli studi tecnici-architettonici e sociologici-esigenziali eseguite dal LCA, che riguarda in particolare la ristrutturazione e riqualificazione di un tratto di strada, ricadente nell'area pilota, il tratto di Via Trinchese compreso tra i civici 28 e 54 nonché le aree di intersezione con via Cavallotti, via L. Romano e via Filzi. E' in corso la progettazione definitiva ed esecutiva.
- Gli studi condotti dal laboratorio per la redazione del Piano dell'Accessibilità sono stati eseguiti su tutta la cittadinanza, nessuno escluso, dagli anziani, ai bambini, ai diversamente abili in carrozzella, agli ipovedenti, alle mamme con le carrozzine, ecc..
- Il Consiglio Comunale con atto n. 219 del 20/12/2023 ha approvato il Piano per l'Accessibilità (P.E.B.A.) del Comune di Lecce, **strumento di programmazione degli interventi di adeguamento finalizzati all'Accessibilità, obbligatorio per tutte le amministrazioni Pubbliche**. All'interno del documento sono presente le indicazioni operative per la redazione dei Piani per l'accessibilità a supporto degli operatori, che costituiscono non solo uno strumento di monitoraggio, ma anche di pianificazione e coordinamento degli interventi per l'accessibilità poiché comportano una previsione del tipo di soluzione da apportare per ciascuna barriera rilevata, nonché la priorità di intervento.

In tema di **accessibilità digitale** il Comune di Lecce 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/falb3790-5159-4f10-bacd-6931669efb32/>, sulla base delle linee guida AGID;
- ha informatizzato il seguente gruppo di servizi resi disponibili sul sito <https://servizionline.comune.lecce.it/>. L'elenco dei servizi online ad oggi attivati è rappresentato nella seguente tabella:

Certificati e documenti	Autocertificazioni
	Certificato di residenza
	Certificato di Stato di famiglia
	Certificato di Stato di famiglia uso assegni familiari
	Certificato di cittadinanza
	Certificato di stato libero
	Certificato cumulativo di residenza e stato di famiglia
	Certificato cumulativo di nascita, residenza, cittadinanza e stato libero
	Certificato cumulativo di stato di famiglia, residenza e cittadinanza
	Certificato contestuale di residenza e cittadinanza
	Certificato di vedovanza
	Certificato di nascita

	Certificato di matrimonio
	Certificato di morte
	Certificato di esistenza in vita
	Richiesta certificati/estratti Stato Civile
	Richiesta Patrocinio
	Appuntamenti unioni civili (In costruzione)
	Visura Posizione Anagrafica
	Visura Posizione Elettorale
Elezioni	Richiesta iscrizione all'Albo Scrutatori di Seggio Elettorale
	Richiesta iscrizione all'Albo Presidenti di Seggio Elettorale
Famiglia e Welfare	Iscrizione Scuola
	Iscrizione Trasporto
	Iscrizione Mensa
Imprese	Sportello Unico per l'Edilizia - SUE
	Sportello Unico per le Attività Produttive
	SUEV - Sportello Unico EVeriti (In costruzione)
Innovazione e Smart City	Servizio Informativo Territoriale
	Lecce Città Wireless
	Mappatura patrimonio comunale
	VisitLecce
Istruzione	Iscrizione Scuola
	Iscrizione Trasporto
	Iscrizione Mensa
Lavoro	Sportello Unico per le Attività Produttive
	SUEV - Sportello Unico EVeriti (In costruzione)
Volontariato	Richiesta iscrizione all'Albo delle Associazioni
Mobilità e sicurezza stradale	Comunicazione dati conducente per verbali con decurtazione punti
	Richiesta di discarico cartella esattoriale
	Richiesta rilievo fotografico Autovelox/Photored
	Richiesta estrazione copia conforme verbali
	Richiesta annullamento verbale per errata intestazione
	Visura multe ZTL (servizio temporaneamente sospeso per motivi tecnici.)
Tasse	Richiesta di discarico cartella esattoriale
	Autodenuncia utenze non domestiche TARI
	Dichiarazione IMU
Modulistica	E' presente tutta la modulistica on line dei servizi

2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive.

La sottosezione riguardante il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Lecce per dare attuazione agli obiettivi di Pari Opportunità così come prescritto dal Decreto Legislativo 196 del 2000.

L'articolo 7 comma 5 del decreto legislativo 196 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di Pari Opportunità in ambito lavorativo tra donne e uomini.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Gli intenti contenuti nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini.

Sono misure “speciali”, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Il Piano per il triennio 2024-2026 intende rappresentare uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Al momento della stesura del presente Piano risultano reiterati i dati quantitativi riferiti al personale in servizio presso il Comune di Lecce e quindi rimangono inalterati i contenuti della Relazione annuale e del Piano triennale sulle Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del CUG, approvati con il precedente PIAO -DGC n. 89 del 10/03/2023, nelle more di successivi aggiornamenti, così come da nota prot. n. 14554 del 23/01/2024 a firma della dirigente del Settore Welfare.

Pertanto il Piano 2024-2026 del Comune di Lecce si pone in continuità con il precedente Piano contenuto nel PIAO 2023-2025, ma occorre sottolineare che le varie riforme della Pubblica Amministrazione impongono una particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019, la garanzia della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e assicurando l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

In generale si fa presente che tra le Azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere le attività di formazione e informazione e a supportare i dipendenti in caso di difficoltà.

Grazie alle segnalazioni del Comitato Unico di Garanzia - CUG, il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con gli obiettivi di performance e con quelli di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il Comune di Lecce ha dato seguito alle indicazioni in particolare attraverso la costituzione del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Determina Dirigenziale n. 499 del 25.02.2019 per il quale è previsto un rinnovo nelle sue componenti a seguito di pensionamento e dimissione volontaria di alcuni componenti.

Si fa presente altresì che si intende anche aggiornare il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il punto di partenza per la pianificazione delle politiche connesse alle pari opportunità è la verifica dei risultati raggiunti in tale ambito e che sono riportati nell' **All.**

2.2.5_A_Relazione Comitato Unico di Garanzia (secondo il format di cui all'All. 2 della Direttiva n. 2/2019).

La prima parte della relazione riporta alcuni dati sul personale raccolti dall'Ufficio Gestione Risorse Umane riferiti a:

- Numero dei dipendenti divisi per categoria e genere
- Numero dei dipendenti in part time
- Numero dipendenti fruitori di istituti per congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.

Nella seconda parte della relazione vengono riportate alcune iniziative poste in essere dall'Amministrazione Comunale e una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi in tema di pari opportunità sono riportati nell' **All. 2.2.5_B_Misure per le Pari Opportunità** e di seguito sintetizzati:

Obiettivo 1: Parità e pari opportunità

Obiettivo 2: Benessere organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Parità e pari opportunità

Il Comune di Lecce ha cercato di conciliare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione e, in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato, ha promosso il lavoro agile.

Inoltre, gli strumenti e le modalità lavorative adottate in occasione della pandemia hanno fatto emergere la necessità di aggiornare le competenze nell'ambito di piani di formazione, trasversali a tutta l'organizzazione, per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'Amministrazione continuerà a garantire, anche attraverso tecnologie digitali, la comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, sarà ulteriormente rafforzata l'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e quindi **si attiverà lo Sportello di Ascolto** a supporto dei dipendenti che dovessero percepire una difficoltà in materia di pari opportunità e/o benessere lavorativo.

Il Comune di Lecce, attraverso il Piano 2024-2026, si impegna a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere e in particolare una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi e valorizzare le politiche di genere.

Iniziativa n.1

Nuovi modelli di lavoro

Obiettivi:

Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni:

- Proseguire l'esperienza del lavoro agile, nell'ottica delle indicazioni previste in sede nazionale. D'altro canto tale modalità lavorativa, oltre a rispettare la politica di conciliazione, rappresenta una possibilità per favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone e fiducia tra figure gerarchiche superiori e collaboratori. A tale scopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sulle problematiche riscontrate anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro. D'altro canto tale modalità lavorativa, oltre a rispettare la politica di conciliazione, ha lo scopo di venire incontro alle esigenze dei lavoratori che necessitano con immediatezza di conciliare esigenze di benessere vita lavoro anche per particolari condizioni proprie o dei propri familiari.

A tale scopo potrà essere eventualmente prevista un'indagine sulle problematiche riscontrate anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro in previsione di un eventuale suo uso ordinario in futuro.

- Potenziare la piattaforma tecnologica che abilita il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età. In tale ottica la predisposizione di tale modalità lavorativa è orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro” e, a tale scopo, è regolamentata nel presente PIAO le necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
- Programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale in modo da sviluppare nuove abilità digitali trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare, migliorare e rendere sempre più efficiente il lavoro in modalità agile. In tal modo si intende realizzare un insieme di azioni strategiche dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Attori coinvolti:

CUG, Settori Gestione Risorse Umane e Sistemi Informativi saranno coinvolti nel percorso per il lavoro agile e per la digitalizzazione, coinvolgendo altre strutture organizzative come ad esempio il Responsabile del Sistema di Protezione e Prevenzione (RSPP).

Iniziativa n. 2

Supporto al CUG

Obiettivi:

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019.
Tale dato consentirebbe la presa d'atto di eventuali situazioni riferite a divari di genere e, quindi, programmare adeguati interventi a garanzia del personale.
- Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche anche utilizzando gli strumenti telematici.
A tale scopo verranno utilizzate le funzioni della Intranet aziendale nonché la casella di posta dedicata sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze, che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le tecnologie.
- Attività di divulgazione pubblica del PIAO relativamente alla parte riguardante gli “*Obiettivi Pari Opportunità – Piano delle azioni positive*” e dei risultati raggiunti.
- Progettazione e realizzazione di un questionario sui servizi che si dovrebbero sviluppare al fine di rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente.
- Rinnovo dei componenti del CUG a seguito di pensionamento di alcuni dipendenti.
- Aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a seguito dell'introduzione della Direttiva n. 2/2019.
- Prevedere la costituzione, nell'ambito del CUG, di gruppi di lavoro a cui assegnare il compito di sviluppare e seguire le diverse linee di attività che si propone di realizzare nel Piano.

Attori coinvolti:

Il Settore Gestione Risorse Umane supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Iniziativa n. 3

Promuovere l'attivazione di uno sportello di ascolto

Obiettivi:

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Attivazione di uno sportello presso il quale i dipendenti potranno trovare ascolto per far emergere eventuali situazioni di discriminazioni e di disagio lavorativo che pregiudichino lo sviluppo di un buon clima relazionale e che possono avere una ricaduta negativa sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti, oltre che - nei casi più gravi - compromettere la salute. L'attività dello **Sportello di Ascolto** sarà assicurata, a titolo gratuito, da persone componenti il CUG - in possesso di formazione specifica - che si renderanno eventualmente disponibili per questa attività. Le problematiche organizzative individuate e le relative azioni correttive messe in atto per affrontarle saranno presentate, tramite relazione annuale prodotta dal CUG.

Iniziativa n. 4

Incrementare la formazione

Obiettivi:

Pari Opportunità, Benessere Organizzativo

Azioni:

- Implementare la formazione interna dei dipendenti contro la violenza di genere attraverso la predisposizione di corsi anche on line. In questo modo si intende favorire un clima lavorativo di rispetto e di inclusione. Si rinvia per il dettaglio alla *sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale* del presente Piano.
- Implementare la formazione dei componenti del CUG al fine di poter perfezionare le conoscenze e le competenze dei diversi componenti. Tale azione consentirebbe interventi maggiormente adeguati in relazione alle eventuali situazioni che, rientranti nelle competenze del CUG, dovessero presentarsi.
- Implementare la formazione in materia di digitalizzazione e nuovi sistemi/strumenti lavorativi. Tale azione intende garantire le pari opportunità di accesso alle nuove tecnologie sia per garantire una maggiore efficacia ed efficienza del lavoro svolto dal dipendente ma anche per tutelare lo stesso da eventuali forme di discriminazione connesse all'utilizzo di strumenti nuovi e complessi.

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI, RISORSE NECESSARIE, MONITORAGGIO E DURATA

Il Comune di Lecce si impegna a garantire le risorse necessarie per realizzare gli obiettivi di cui innanzi, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Il monitoraggio annuale consentirà al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate programmando le azioni per il successivo triennio. **Sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG verrà pubblicato il link della sezione dove viene pubblicato il PIAO: Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello Disposizioni Generali, sottosezione di secondo livello PIAO.**

Nel periodo di riferimento saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Fenomeno “corruzione” e strategie di prevenzione

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.ssa Anna Maria Guglielmi, con decreto sindacale n. 58 del 11/07/2018 e successivamente confermato con decreto sindacale n.1 del 13/01/2022), 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.

L'Amministrazione, sia in considerazione della complessa articolazione organizzativa dell'ente, sia al fine di continuare a garantire l'efficienza e l'efficacia del monitoraggio sull'applicazione della disciplina sull'anticorruzione e sulla trasparenza, ha inteso mantenere separate le figure di RPC e di Responsabile della Trasparenza (**RT**: confermato nel Dirigente dr. Francesco Magnolo, con decreto sindacale n. 20 del 31/08/2021), che si raccordano tra loro sulla base delle disposizioni normative e delle previsioni organizzative ivi contenute. Il RT svolge compiti di monitoraggio e di controllo sull'attività di adempimento da parte dell'Amministrazione Comunale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, nonché ogni altro compito e/o funzione attribuitagli da leggi e regolamenti.

Il RPC, nella individuazione e previsione delle misure, tiene conto delle osservazioni del *Responsabile della trasparenza* e dei *dirigenti* (formulate durante le riunioni di monitoraggio e aggiornamento), nonché delle osservazioni degli *stakeholder*, giacché, **prima della sua adozione, la sezione anticorruzione è consultabile, per almeno 15 giorni, sul sito istituzionale**, al fine di recepire ogni utile contributo della società civile e strutturare ed attuare una efficace strategia anticorruzione. Collabora, altresì, il *Nucleo di Valutazione* al quale la proposta programmatica della presente sottosezione è trasmessa, prima dell'adozione (art. 1 co. 8bis e 9 L. n. 190/2012 e ss.mm.ii.).

L'**esito delle consultazioni** è pubblicato sul sito internet (nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione di I livello “Disposizioni generali” e nella sottosezione di I livello “Altri contenuti”). Nel caso della presente Sottosezione del Piao 2024-2026, pubblicata dal 09/01/2024 al 23/01/2024, l'esito è di seguito riportato: ***“E’ pervenuta n. 1 osservazione prot. n. 13672 del 22/01/2024 da parte del Settore Polizia Locale e Protezione Civile, Mobilità - Viabilità con la quale si chiedeva l’eliminazione del procedimento Accertamenti/attività di indagine/istruttoria a seguito di esposti per illecito amministrativo in quanto già ricompresa in altri procedimenti”***. La stessa osservazione è stata accolta dal RPC, apportando con la modifica richiesta. Dopo la consultazione sul sito web e gli adeguamenti apportati, la **programmazione triennale delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza è adottata annualmente dalla Giunta Comunale** è pubblicata sul sito web istituzionale nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, nella sottosezione di I livello “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione”. A tale sotto-sezione si può rinviare tramite link dalla sottosezione di I livello “Disposizioni generali”. 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.

Metodologia di valutazione del rischio e suo trattamento, strutturazione e gestione del rischio corruzione

Il PNA 2013 definisce la “gestione del rischio” come “l’insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l’amministrazione con riferimento al rischio ed è lo strumento per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi”.

Pertanto, la presente pianificazione è il mezzo per attuare la gestione del rischio attraverso l’utilizzo della metodologia di cui al PNA, che ha consentito l’identificazione del rischio attraverso le seguenti fasi:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente culturale, sociale ed economico, nel quale l’amministrazione si trova ad operare, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la mission dell’ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base anche delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esito positivo).
- **Programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi, le amministrazioni programmano le “*misure*” di prevenzione sia “*generali*” (obbligatorie, in quanto previste dalla legge n. 190/2012), che “*specifiche*” (ulteriori, in quanto appositamente individuate per contenere i rischi corruttivi identificati), necessarie per il trattamento dei diversi rischi. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto al rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Sono privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, principalmente quelle di semplificazione, di efficacia, di efficienza ed economicità, con particolare riguardo alle **misure di digitalizzazione**. Infatti queste ultime sono fondamentali per l’impatto che hanno in termini di *trasparenza*, *semplificazione* e *standardizzazione* delle procedure configurandosi, quindi, come **deterrente “naturale” alla corruzione**. Inoltre, la presente programmazione è strettamente connessa alle disposizioni contenute nel Regolamento sui Controlli Interni, nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, nel Codice di Comportamento Integrativo (aggiornato con DGC n. 65 del 12/03/2020); si raccorda, altresì, alla programmazione della formazione declinata nella specifica sottosezione, in particolare quella riguardante la prevenzione della corruzione, ed infine al Regolamento sul procedimento sostitutivo per incarichi (approvato con DGC n.869 del 25.08.2015).

La presente sottosezione, altresì, analizza:

- **Monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell’attuazione della trasparenza** con l’individuazione esplicita dei soggetti che vi devono provvedere (All. 2.3_D_Elenco_Referenti_trasparenza_e_controlli) e **relativo monitoraggio; nonché programmazione delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato.**
- Infine, per una efficace gestione del rischio, alla presente sottosezione è allegato il documento relativo ai “Principi per la gestione del rischio” (All. 2.3_A_Principi per gestione rischio) che il Comune di Lecce, a tutti i livelli dell’organizzazione, si impegna ad osservare scrupolosamente.

L’attività di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi è stata svolta in autovalutazione dai Dirigenti e integrata dal RPC.

2.3.1 Valutazione d’impatto del contesto esterno (dati aggiornati al 31/12/2023)

Per l’analisi del contesto esterno si rimanda a quanto già descritto nella Sezione 1 del presente Piano.

I soggetti esterni all’Amministrazione (**utenti, aziende, collaboratori, associazioni**) sono coinvolti nell’azione di contrasto alla corruzione sotto un duplice profilo:

- come società civile, i soggetti esterni sono coinvolti sia nella fase consultiva di predisposizione della pianificazione di prevenzione della corruzione che nella fase di attuazione della stessa attraverso le segnalazioni di illecito, onde raccogliere ogni utile contributo per migliorare le strategie di prevenzione

della corruzione;

- come collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione o di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione, i soggetti esterni sono tenuti alla osservanza, per quanto di competenza, delle misure contenute nella presente sottosezione con relativi allegati e nel Codice di comportamento integrativo.

2.3.2 Valutazione d'impatto del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rimanda a quanto già descritto nella Sezione 1 del presente Piano.

Al fine di rimarcare il **rapporto esistente fra ciclo della performance ed attività anticorruzione** si ritiene utile evidenziare che le strategie politiche, proposte nelle Linee di mandato del Sindaco, in particolare *Area Strategica 1 – Cittadinanza Attiva, Innovazione e semplificazione amm.va, Società Partecipate e Bilancio*, sono state inserite nella Sezione Strategica (SeS) ed articolate per programmi nella Sezione Operativa (SeO) del DUP, e trovano nelle **schede della Performance** esplicita individuazione negli obiettivi trasversali a tutti i Settori amministrativi legati alla gestione della prevenzione della corruzione.

In particolare le misure previste nella presente sottosezione costituiscono il mezzo per gestire il rischio di corruzione nel Comune di Lecce e perseguire “tre obiettivi strategici”:

1. ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
2. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
3. creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Gli obiettivi strategici del processo di gestione del rischio, inclusi nella Performance dell'Ente, sono di seguito riportati con relativi indicatori di impatto:

OBIETTIVI STRATEGICI	INDICATORI DI IMPATTO
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Nomina del Responsabile della Prevenzione
	Rispetto delle tempistiche di elaborazione e adozione PIAO – Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza
	Valutazione del rischio nelle aree previste dalla legge e dal PNA e suoi aggiornamenti
	Inserimento nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza delle misure di prevenzione obbligatorie
	Attivazione di forme di consultazione, in fase di aggiornamento della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
	Inserimento nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza di misure di prevenzione ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Inserimento nella Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza di procedure per la segnalazione dei comportamenti a rischio
	Gestione delle segnalazioni di condotte illecite attraverso apposito link denominato Whistleblowing, sul sito web istituzionale del Comune di Lecce finalizzato alla protezione del whistleblower

	Attivazione di canali di ascolto dedicati a cittadini, utenti e imprese, per la segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Rispetto del Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune – D.G.C. n. 65 del 12/03/2020 (che integra il Codice approvato con il DPR. 62/2013), e successivo aggiornamento in corso di pubblicazione per assolvimento iter procedura aperta Formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti sui temi dell’etica e della legalità Formazione specifica per i dipendenti addetti alle aree a rischio, per il RPC, per il Responsabile della Trasparenza, per i dirigenti, per il Nucleo di Valutazione

Tipologie di misure di trattamento del rischio corruzione

Per essere efficaci nella strategia di prevenzione dei rischi corruttivi la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza prevede il “trattamento” non di tutti i rischi di corruzione, ma solo degli eventi di corruzione che (a seguito di valutazione) risultano avere un livello di rischio elevato.

Quindi, il rischio di corruzione sarà trattato con tipologie di misure differenti in relazione agli obiettivi che si vogliono raggiungere:

- ridurre la probabilità degli eventi di corruzione (misure di prevenzione);
- ridurre l’impatto degli eventi di corruzione (misure per individuare e rimuovere tempestivamente i soggetti ed i comportamenti a rischio);
- rompere la triangolazione della corruzione, data dall’intreccio tra “processi”, “persone corruttibili” e “interessi privati” (misure di rottura).

Le diverse tipologie di “misure” previste possono così riassumersi:

- **misure di “prevenzione”:** trasparenza; verifica di precedenti condanne per reati contro la pubblica amministrazione; procedure specifiche per: la gestione dei contratti pubblici, l’erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici, per la gestione dei concorsi e la gestione del personale, per la riscossione di sanzioni e tributi.
- **misure di “rimozione”, per individuare e rimuovere tempestivamente i soggetti ed i comportamenti a rischio:** codice di comportamento integrativo; tutela del whistleblower; monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; monitoraggio dei rapporti tra l’amministrazione e i soggetti esterni;
- **misure per “rompere” il triangolo della corruzione:** rotazione del personale; definizione di criteri per l’autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni; obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; definizione dei casi di inconferibilità e incompatibilità; limitazione della libertà negoziale del dipendente pubblico, dopo la cessazione del rapporto di lavoro; formazione del personale.

Ciascun tipo di misura agisce su uno specifico elemento del triangolo della corruzione: le “misure di prevenzione” controllano i processi, le “misure di rimozione” controllano i soggetti a rischio, mentre le “misure di rottura” agiscono sulla relazione fra persone e interessi privati.

Un’ultima notazione preliminare, che spiega la logica della scelta di determinate misure rispetto ad altre ed in particolare la centralità della **“formazione”** in materia di etica e legalità, riguarda le cause per cui alcune persone si fanno corrompere ed altre no: da uno studio emerge che quelle che non si fanno corrompere pur trovandosi in un potenziale triangolo di corruzione, è perché ritengono i “costi morali” superiori al “guadagno”.

Altre persone, viceversa si fanno corrompere perché:

- in queste persone opera un sistema di valori negativi (disvalori), che giustifica le scelte orientate verso la corruzione, quando sono finalizzate a conseguire un guadagno personale;

- in queste persone opera un sistema di valori positivi, ma che non regge al conflitto con il sistema di valori negativi di cui sono portatori i soggetti terzi, che agiscono per favorire i propri interessi;
- in queste persone opera un sistema di valori positivi, che non regge al conflitto con il sistema di valori negativi (disvalori) espresso dalla pubblica amministrazione in cui operano.

In tutti e tre i casi la persona finisce per giustificare (cioè ritenere “giusti”) “comportamenti scorretti o illeciti”, diventa “corruttibile” e questa corruttibilità “chiude” il triangolo della corruzione.

Con specifico riferimento alle articolazioni organizzative connesse alle attività di supporto all’anticorruzione, si evidenzia che il Comune di Lecce ha istituito (con le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 738 del 14.09.2012 e n. 888 del 31.10.2012) un Servizio dedicato ai controlli interni ed al monitoraggio della Performance (denominato “**Servizio Autonomo Segreteria Generale**”). L’unità organizzativa supporta il Segretario Generale nel processo di implementazione ed attuazione di un sistema di controlli interni - sulla base delle funzioni previste dal T.U.E.L. n.267/2000 e ss.mm.ii. – elaborando report periodici e supportando, altresì, tutti i soggetti coinvolti nel sistema dei controlli. Il *Servizio Autonomo* coadiuva il Segretario Generale nell’azione di pianificazione e programmazione delle attività dell’Ente, collabora alla stesura del PIAO, monitora la funzionalità dell’organizzazione, lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e l’efficacia, efficienza ed economicità della gestione.

Inoltre, il servizio svolge attività di:

- raccordo strategico tra l’attività politica e quella amministrativa dell’ente;
- verifica dell’attuazione delle linee programmatiche di mandato.

Appare evidente lo stringente legame fra le attività svolte dal *Servizio Autonomo* ed il presidio del sistema anticorruzione, specie in virtù del ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione attribuito al Segretario Generale.

Si evidenzia, altresì, che il Comune di Lecce, già da qualche anno, provvede alla mappatura dei processi ed al loro annuale aggiornamento (ne sono stati **censiti circa 381** di cui **211**, pari al **55%**, **soggetti a controllo quadrimestrale in quanto a medio o alto rischio di corruzione**). Tale attività ha permesso all’Ente di alimentare il percorso intrapreso in termini di trasparenza sui processi e di avviare un concreto piano di informatizzazione (adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.105/2015): entrambi tali aspetti (**trasparenza e informatizzazione**) rappresentano deterrenti di potenziali fenomeni corruttivi a seguito di una maggiore visibilità delle procedure e della loro standardizzazione derivante dalla progressiva implementazione online delle stesse. Attualmente, è stato informatizzato un gruppo di servizi resi disponibili sul sito <https://servizionline.comune.lecce.it/>. L’elenco dei servizi online ad oggi attivati è riportato nella tabella di cui alla sottosezione “2.2.4 Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell’amministrazione”.

Inoltre, allo scopo di favorire il processo di modernizzazione e digitalizzazione dei servizi soprattutto nei rapporti con altri enti, il Comune di Lecce ha esteso il servizio di certificazione anagrafica e di stato civile con timbro digitale agli iscritti all’Ordine degli Avvocati di Lecce, previa apposita convenzione.

Le tipologie di certificati erogabili online con timbro digitale sono:

- certificato di residenza
- certificato di stato di famiglia.

La certificazione anagrafica è soggetta all’imposta di bollo ai sensi del DPR n. 642 del 26/10/1972, a meno che non siano previste specifiche esenzioni per il particolare uso al quale la stessa è destinata.

Considerato il contributo che l’utilizzo dei sistemi informatici può fornire tanto alla trasparenza quanto all’anticorruzione, va rimarcato che l’A.C. ha avviato l’**informatizzazione dei processi** con il Piano di Informatizzazione adottato con DGC n. 105/2015, **informatizzazione che si è compiutamente realizzata dal 16 marzo 2020 attraverso la digitalizzazione in un’unica piattaforma dell’intero processo: protocollo, deliberazioni di Giunta e Consiglio, determinazioni dirigenziali, atti di liquidazione, ordinanze, nonché, da dicembre 2020 con l’implementazione di un nuovo software per le procedure del SUE. Infine dal 2021 si è proceduto all’informatizzazione del Piano degli Obiettivi/Piano delle Performance e dal 2022 all’informatizzazione del modulo di valutazione dei dipendenti.**

2.3.3 Mappatura, analisi e valutazione dei processi e del rischio

Il PNA 2013 definisce “processo” << *un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica*>>.

Di seguito si riporta la descrizione delle aree di rischio rispetto alle quali si è proceduto alla mappatura aggiornata dei processi il cui dettaglio è contenuto nell'**All.**

2.3 B Mappatura Processi e Registro dei rischi:

acquisizione e gestione del personale

- **contratti pubblici**
- **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari PRIVI di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari**
- **provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari CON effetto economico diretto ed immediato per i destinatari**
- **Aree generali di rischio**
- **Aree di rischio ulteriori e specifiche.**

La **Valutazione del rischio** (ossia *identificazione, analisi e ponderazione del rischio*) per ciascun processo mappato, riconducibile alle diverse aree di rischio su indicate, è stata effettuata secondo il criterio di seguito riportato:

applicazione **della metodologia qualitativa** prevista dal **PNA 2019 - Allegato 1 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”** che sancisce il superamento della metodologia valutativa di cui all'allegato 5 del PNA 2013 a favore di un approccio metodologico fondato su **indicatori di stima del rischio con un livello di qualità e di complessità progressivamente crescenti**. In particolare la nuova metodologia è stata applicata per la **mappatura dei processi (e relative attività)**, ricollegati alle diverse **aree di rischio**, per i quali, da **dati obiettivi** (dati sui procedimenti giudiziari penali [reati contro la P.A., falso e truffa], indagini della procura della Corte dei Conti, procedimenti disciplinari, interdizioni antimafia della Prefettura, segnalazioni e reclami, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici) è emerso un **livello di rischio elevato**.

La valorizzazione di tale valutazione del livello di esposizione al rischio è stata effettuata con il coinvolgimento dei dirigenti con il coordinamento del RPC.

L'analisi del rischio è stata effettuata prendendo in considerazione i fattori potenzialmente abilitanti del rischio corruttivo per quelle attività, dei diversi processi mappati, rispetto alle quali vi erano, agli atti, le evidenze obiettive sopra esplicitate.

La **misurazione del livello di esposizione al rischio** è avvenuta non come per i precedenti PTPCT con l'attribuzione di punteggi (valutazione quantitativa), bensì attraverso l'applicazione della seguente **scala di misurazione ordinale: Alto, Medio, Basso**, valutazione motivata sulla base dei dati obiettivi sopra richiamati.

Si riepiloga, pertanto, quanto segue:

OGGETTO DI ANALISI

- sua origine: d'ufficio/ad istanza di parte;
- informatizzazione del processo: è/non è/ è solo in parte informatizzato;
- complessità del processo: semplice (si articola in 1-2 fasi), medio (si articola in 3-4 fasi), complesso (si articola in 5 o più fasi);

- interazione con altri processi: se altri uffici dell'amministrazione interagiscono con il processo;
- presenza di eventuali soggetti esterni coinvolti nel processo.

TECNICHE E FONTI INFORMATIVE UTILIZZATE PER L'IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

TECNICHE:

- analisi di documenti, banche dati;
- incontri con i dirigenti;
- segnalazioni del personale e di soggetti esterni all'amministrazione;
- confronto con altra amministrazione della medesima dimensione demografica.

FONTI INFORMATIVE:

- analisi del contesto esterno e interno;
- analisi della mappatura dei processi;
- procedimenti giudiziari penali [reati contro la P.A., falso e truffa], indagini della procura della Corte dei Conti, procedimenti disciplinari, interdizioni antimafia della Prefettura, ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- segnalazioni e reclami.

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI PER ATTIVITA' DEL PROCESSO E CATALOGAZIONE NEL REGISTRO DEI RISCHI

ANALISI DEI FATTORI ABILITANTI DEL RISCHIO CORRUTTIVO

- assenza di una efficace attuazione di strumenti di controllo in ordine agli eventi rischiosi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità dell'attività di un processo da parte di un unico soggetto o di pochi;
- assenza di trasparenza;
- scarsa chiarezza e contraddittorietà della normativa di riferimento;
- inadeguatezza di competenze del personale addetto alle attività dei processi;
- inadeguata responsabilizzazione interna;
- entità dei benefici economici cui danno luogo i processi come, ad esempio gli appalti per lavori, servizi e forniture finanziati con risorse del PNRR.

CRITERIO QUALITATIVO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

gli indicatori utilizzati per la stima del livello del rischio sono descritti nella tabella di seguito riportata;
la scala di misurazione ordinale adottata (che non si basa su analisi statistiche o matematiche) è:

Alto, Medio, Basso- fondata sui dati obiettivi reperiti dalle fonti di cui alle fasi precedenti.

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DEL RISCHIO			
	VARIABILE	DESCRIZIONE	LIVELLO DI RISCHIOSITA'
	DISCREZIONALITA' <i>- 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</i>	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza	ALTO
		Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza	MEDIO
		Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza	BASSO
	COERENZA OPERATIVA <i>- coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e le misure del trattamento contenute nella presente pianificazione, nonché la coerenza con le norme anche regolamentari che disciplinano lo stesso.</i>	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale , le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti . Il processo è svolto da una o più unità operative	ALTO
		Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore (NAZIONALE) , le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative	MEDIO

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO		il processo è regolato da normativa dettagliata che non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore , le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi . Il processo è svolto da un'unica unità operativa	BASSO
	RILEVANZA DEGLI "INTERESSI ESTERNI" - <i>quantificati in termini di entità del beneficio economico. Il rischio del processo è Alto quando dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari del processo</i>	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari	ALTO
		Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari	MEDIO
		Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante	BASSO
	LIVELLO DI OPACITA' DEL PROCESSO - <i>misurato attraverso solleciti scritti da parte del Responsabile della Trasparenza 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</i>	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di ripetuti solleciti da parte del Responsabile della Trasparenza 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	ALTO
		Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di un solo sollecito da parte del Responsabile della Trasparenza 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	MEDIO
		Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del Responsabile della Trasparenza per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", nè rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	BASSO

	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	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, <u>concluso con una sanzione, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni.</u>	ALTO
		Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, <u>indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni</u>	MEDIO
		Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni	BASSO
	SEGNALAZIONI E RECLAMI - pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intesi 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	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni	ALTO
		Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni	MEDIO
		Nessuna segnalazione e/o reclamo nel corso degli ultimi tre anni	BASSO
	COLLABORAZIONE PER AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DELLA PRESENTE	Assenza di collaborazione con il RPC per aggiornamento e monitoraggio della presente pianificazione	ALTO

	PIANIFICAZIONE <i>da parte del responsabile dell'attività di processo</i>	Parziale collaborazione con il RPC per aggiornamento e monitoraggio della presente pianificazione	MEDIO
		Piena collaborazione con il RPC per aggiornamento e monitoraggio della presente pianificazione	BASSO
	ATTUAZIONE DELLE MISURE DELLA PRESENTE PIANIFICAZIONE <i>per il trattamento del rischio</i>	Minima attuazione delle misure di trattamento del rischio	ALTO
		Parziale attuazione delle misure di trattamento del rischio	MEDIO
		Piena attuazione delle misure di trattamento del rischio	BASSO

Pertanto, partendo dall'analisi del contesto esterno ed interno e da un **aggiornamento graduale della mappatura delle attività dei processi e dei relativi eventi rischiosi secondo il nuovo metodo qualitativo di valutazione del rischio**, si sono evidenziate ulteriori attività di processi del Comune di Lecce che risultano esposti a rischio di corruzione riconducibili alle aree definite dal PNA e sono elencate nell' **All. 2.3 B Mappatura Processi e Registro dei rischi** della presente pianificazione.

2.3.4 Trattamento del rischio

A seguito della mappatura effettuata e riportata nell' **All. 2.3_B Mappatura Processi e Registro dei rischi**, si è proceduto al trattamento degli eventi rischiosi prioritariamente per quelle attività di processo che hanno evidenziato un **livello di rischio alto** o **medio**, rispetto alle attività che hanno un livello di rischio **basso**. Le misure previste per il trattamento del rischio sono state definite nell' **All. 2.3_C Identificazione misure di prevenzione e Schema relazione Dirigenti**, cui si rinvia per il dettaglio.

Si descrivono di seguito le principali **misure** che si applicano tendenzialmente a **tutti** i settori dell'Amministrazione, a prescindere dal livello di rischio delle attività dei processi di competenza, fatto salvo per la **rotazione ordinaria che si applica soltanto al personale addetto ad attività di processo con un livello di rischio corruzione alto o medio**:

<i>misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento</i>	- tutti i dipendenti devono prendere piena conoscenza del <i>PIAO - Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza</i>, compreso il Codice di comportamento (entro 30 gg. dall'adozione e pubblicazione sul sito istituzionale dello stesso, dopo di che il <i>PIAO</i> e i suoi aggiornamenti sono da intendersi noti a tutti i dipendenti). - misure definite nel Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune – D.G.C. n 65 del 12/03/2020 (che integra il Codice approvato con il DPR. 62/2013), e successivo aggiornamento in corso di pubblicazione per assolvimento iter procedura aperta, a cui si rinvia, che i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori e i consulenti dell'ente sono tenuti a rispettare. Il monitoraggio dell'attuazione del Codice compete ai dirigenti e al RPC.
--	--

<i>misure di controllo</i>	• effettuazione dei controlli di regolarità amministrativa, in conformità alla disciplina contenuta nello specifico <i>Regolamento in materia di controlli interni</i> e della <i>Direttiva del Segretario Generale n. 41 del 09/02/2022</i> riguardante i controlli ulteriori sugli atti del PNRR (All. 2.3_F_DIRETTIVE_n. 41_2022_e n. 52_2023 Controlli_suppletivi), con modalità che assicurino anche la verifica dell'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell'applicazione delle misure previste dal presente Piano. • monitoraggio periodico a cura dei dirigenti del rispetto dei tempi procedurali. • monitoraggio, a cura dei dirigenti, periodico e a campione (almeno il 5%) della regolarità istruttoria di processi a rischio corruzione indicati nell'allegato al presente Piano- (All. 2.3_C_Identificazione_misure_di_prevenzione_e_Schema_relazione_Dirigenti) Il controllo delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi e relativamente all'assenza di condizioni di inconferibilità ed incompatibilità è effettuato entro 90 gg. dal dirigente interessato con verifiche presso Anagrafe e Casellario Giudiziale. • istruttoria congiunta, dirigente e funzionario assegnato ai processi a rischio corruzione indicati nell'All. 2.3_C_Identificazione_misure_di_prevenzione_e_Schema_relazione_Dirigenti. • predisposizione da parte dei dirigenti delle relazioni trimestrali e della relazione annuale del RPC. Il Dirigente del Servizio Risorse Umane, entro il 31 gennaio di ogni anno, trasmette al Nucleo di Valutazione, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne all'Amministrazione Comunale, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione (art. 1 co. 39 L. n. 190/12 e art. 36 co. 3 D.Lgs. n. 165/01 e ss.mm.ii.). Il Dirigente del Servizio Risorse Umane monitora, almeno annualmente, l'eventuale presenza di incarichi extra – istituzionali non autorizzati ai dipendenti, nonché quanto disposto dagli artt. 35 bis e 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001. I dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente al Dirigente eventuali anomalie in merito al rispetto dei tempi procedurali e dell'ordine cronologico di istruttoria delle pratiche, fatti salvi motivati casi di urgenza. Il Dirigente deve provvedere alla tempestiva eliminazione delle anomalie dandone comunicazione al Responsabile della prevenzione.

<i>misure di trasparenza</i>	Rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 ess.mm.ii.. Pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, nella sezione Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale del Comune (costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente Piano). I dirigenti, almeno tre mesi prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di lavori, beni e servizi, procedono all'avvio delle procedure di gara secondo le modalità indicate nel vigente codice dei contratti pubblici. I responsabili dei procedimenti segnalano con tempestività al dirigente qualsiasi anomalia indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni del ritardo. Il Dirigente provvede alla tempestiva eliminazione delle anomalie. I responsabili dei procedimenti segnalano, altresì, con tempestività al dirigente le operazioni sospette di condotte illecite per possibili anomalie riscontrabili nell'operatività connessa alla concessione di finanziamenti pubblici (per es. PNRR, PNC, CIS, Programmazione Europea 2021-2027, ecc.) [antiriciclaggio - D.Lgs. n. 231/2007 e D.Lgs. n. 90/2017]. Il Dirigente provvede a sua volta alla tempestiva segnalazione motivata al Dirigente finanziario e questi all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia [UIF] e al RPC, secondo le Linee guida sulle comunicazioni (di cui all' All. 2.3_G_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette e All. 2.3_G_4_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette PNRR) Infine i responsabili dei procedimenti segnalano al RPC eventuali contesti che presentino particolari e oggettivi elementi di rischio per contrastare ogni condotta illecita [antimafia – L. n. 190/2012] posta in essere con riguardo all'utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'UE (ad es. PNRR), perché possa a sua volta informare la Guardia di Finanza con idonei elementi di riscontro.
<i>misure di semplificazione dei processi</i>	L'informatizzazione dell'intero processo delle deliberazioni di Giunta e Consiglio, determinazioni dirigenziali, atti di liquidazione, ordinanze, Piano degli obiettivi nonché con l'implementazione di un nuovo software per le procedure del SUE (SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA) ha consentito il monitoraggio di tutte le attività dell'amministrazione e ha aumentato il livello di accountability [capacità di un sistema di identificare i responsabili delle azioni e quindi dei risultati all'interno del sistema stesso], riducendo, quindi, il rischio di "blocchi" non controllabili. Infine, l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati e dei documenti consente il controllo sull'attività da parte dell'utenza e la riduzione del rischio di inefficienza, il costante adeguamento dei Regolamenti comunali ai principi di legalità, semplificazione e standardizzazione.
<i>misure di formazione e sensibilizzazione interna</i>	cfr. parte relativa alla Formazione del presente Piano

<i>rotazione straordinaria</i>	<u>In caso di avvio di procedimenti giudiziari penali (reati contro la P.A., falso e truffa), di indagini della procura della Corte dei Conti e di procedimenti disciplinari negli stessi ambiti:</u> personale non dirigenziale: assegnazione immediata ad altro servizio in via cautelativa; personale dirigenziale: attribuzione immediata ad altro incarico in via cautelativa. <u>In caso di accertato illecito penale per reati contro la P.A., falso e truffa, per accertato danno erariale da parte della Corte dei Conti e per sanzioni disciplinari relative agli stessi ambiti:</u> personale non dirigenziale: assegnazione immediata ad altro servizio (salvo che non si debba dare corso a licenziamento); personale dirigenziale: revoca dell'incarico e, solo ove ricorrano i presupposti, riattribuzione ad altro incarico.
<i>rotazione ordinaria del personale addetto ad attività di processo con un livello ad alto o medio rischio di corruzione</i>	Criteri - rotazione ordinaria del personale addetto da più di 5 anni ad attività di processo con un livello ad alto o medio rischio di corruzione (previo affiancamento), salvo che sia stata presentata domanda irrevocabile di pensionamento con efficacia nell'anno 2023. La rotazione non si applica per le figure infungibili come identificate dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi. Modalità: rotazione del personale non dirigenziale nell'ambito dello stesso ufficio (con provvedimento dirigenziale) attraverso: a) la modifica dei compiti e delle responsabilità; b) rotazione tra attività di front office e attività di back office; rotazione del personale non dirigenziale tra uffici diversi (con provvedimento dirigenziale) attraverso: a) mobilità intersettoriale, anche su base volontaria; rotazione del personale dirigenziale (con decreto sindacale): attraverso l'attribuzione dell'incarico dirigenziale di durata non superiore al quinquennio di mandato. La presente misura non soggiace alla procedura della mobilità prevista dal Regolamento sulla mobilità interna del personale non dirigente (D.G.C. n. 146/2022).
<i>misure di segnalazione e protezione</i>	I dipendenti devono segnalare le situazioni di illecito (differenti da quelle di cui al D.Lgs. n. 231/2007 che vanno segnalate al dirigente come su indicato) al Responsabile (RPC), ai sensi dell'art. 1 L. n. 179/2017, ovvero tramite il sistema Gestione delle segnalazioni di condotte illecite attraverso apposito link denominato <i>Segnalazione di condotte illecite</i>, sul sito web istituzionale del Comune di Lecce finalizzato alla protezione del dipendente che segnala illeciti.
<i>misure di disciplina del conflitto di interessi</i>	Le misure di contrasto al conflitto di interessi sono contenute nel Codice di comportamento integrativo (aggiornato con delibera di G.C. n. 65 del 12/03/2020 e pubblicato sul sito istituzionale – amministrazione trasparente), a cui si rinvia.

Ai fini dei controlli antimafia in riferimento all'attività negoziale dell'Amministrazione il Comune di Lecce si avvale della Banca Dati Nazionale Antimafia (B.D.N.A.), per le verifiche di eventuali infiltrazioni mafiose relativamente a fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori.

2.3.5 Formazione per la prevenzione della corruzione

Si rinvia alla sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale.

2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure di prevenzione del rischio

Si rinvia alla sottosezione 4 Monitoraggio.

2.3.7 Programmazione dell'attuazione della Trasparenza

L'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm. e ii. costituisce strumento fondamentale per prevenire il rischio di corruzione, assicurando il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art.9 del D.P.R. n.62/2013 (Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici), ciascun dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

Il presente programma recepisce dinamicamente i D.P.C.M. indicati all'art. 1, comma 31, della legge n. 190/2012 con cui sono individuate le informazioni rilevanti e le relative modalità di pubblicazione.

Inoltre, il Comune presidia anche i seguenti elementi di trasparenza:

Diritto di accesso, accesso civico semplice e generalizzato

Il Comune, nel rispetto della disciplina del **diritto di accesso** ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di procedimento amministrativo, rende accessibili in ogni momento agli interessati le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

Il Comune riconosce ed assicura a chiunque il diritto di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati, nei casi in cui tale obbligo sia stato omesso da parte dell'Amministrazione (**accesso civico semplice**) nonché il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (**accesso civico generalizzato**). L'**accesso civico**, sia semplice che generalizzato, è un diritto che può essere esercitato da chiunque, è gratuito, non deve essere motivato.

L'istanza di accesso può essere trasmessa per via telematica, deve avere ad oggetto una specifica documentazione in possesso dell'Amministrazione (indicata in modo sufficientemente preciso e circoscritto), ed è presentata, alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- all'ufficio relazioni con il pubblico;
- ad altro ufficio indicato dall'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale
- al Responsabile della Trasparenza, quando l'istanza ha ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto trasparenza. Il Responsabile della Trasparenza può chiedere, in ogni tempo, agli uffici informazioni sull'esito delle istanze.

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al **Responsabile della Trasparenza dott. Francesco Magnolo**.

La richiesta può essere presentata sul modulo appositamente predisposto e messo a disposizione sul sito istituzionale e presentata al **Responsabile per la Trasparenza**:

- direttamente o tramite posta ordinaria: c/o ufficio protocollo Comune di Lecce, via Rubichi, 16 -73100;
- tramite Posta Certificata (PEC): protocollo@pec.comune.lecce.it;

- online previa registrazione.

Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'Amministrazione o dalla formazione del silenzio.

Il trattamento dei dati personali

E' necessario bilanciare l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali, sensibili, giudiziari e, comunque, eccedenti lo scopo della pubblicazione, così come previsto dagli artt. 4, 26 e 27 del D. Lgs. n. 33/2013, dal D. Lgs. n. 196/2003, dal Regolamento UE n. 679/2016, dalle Linee Guida del Garante sulla Privacy del 15 maggio 2014 e successivi aggiornamenti.

La violazione della disciplina in materia di privacy richiama la responsabilità dei dirigenti e dei responsabili dei servizi che dispongono la materiale pubblicazione dell'atto o del dato.

Pubblicazione e aggiornamento dei dati

Per ogni settore, ciascun dirigente, a seconda del numero e della tipologia di servizi cui è preposto, ha individuato due referenti per la trasparenza, come schematizzato nella tabella riportata in allegato (All. 2.3_D_Elenco_Referenti_trasparenza_e_controlli).

In caso di **variazione dei nominativi dei referenti** di cui sopra, **verrà data comunicazione sul sito istituzionale dell'Ente e sarà annotata nel presente documento al primo aggiornamento periodico dello stesso.**

I referenti per la trasparenza hanno il compito di raccogliere ed organizzare i dati oggetto di pubblicazione e/o aggiornamento e, dopo averli sottoposti alla supervisione del dirigente di riferimento, trasmetterli al Responsabile della pubblicazione.

Per quanto sopra, nell'ottica di un corretto, continuo e costante flusso delle informazioni, **ciascun dipendente** assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalle disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

Il Responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante (RASA) è individuato nel funzionario **dott.ssa Alessandra Arnesano**, (Decreto Sindacale n.71 del 12/09/2018), funzionario in servizio presso il Servizio Gare e Appalti. Tale obbligo informativo consiste nella implementazione della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo. La permanenza dell'obbligo sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto Codice dei contratti pubblici.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Come già sopra evidenziato, al fine di esplicitare il rapporto esistente fra ciclo della performance e trasparenza / attività anticorruzione, le strategie politiche (proposte nelle Linee di Mandato e poi inserite nella Sezione Strategica (SeS) ed articolate per programmi nella Sezione Operativa (SeO) del DUP) contengono quei principi di legalità e trasparenza che trovano nelle schede della Performance espressa individuazione tra gli obiettivi trasversali, comuni a tutti i Settori amministrativi legati alla gestione della trasparenza e dell'anticorruzione.

Negli obiettivi trasversali della Performance sono previsti, infatti, specifici obiettivi concernenti attività di reporting, l'informatizzazione dei procedimenti, con l'indicazione delle attività correlate e degli indicatori di risultato (per i quali sono riportati i relativi target/valori attesi).

L'Amministrazione promuove la cultura della trasparenza come obiettivo prioritario della propria azione amministrativa, prevedendo la pubblicazione di atti e documenti (anche non obbligatori per legge) nel rispetto della normativa sulla privacy.

Open data

Trasparenza non è solo prevenzione della corruzione o miglioramento della conoscenza delle scelte e degli aspetti organizzativi di un ente: oggi la trasparenza va

intesa anche quale principio generale di accessibilità totale. I dati detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni e le informazioni prodotte dal settore pubblico rappresentano un enorme patrimonio e stanno acquisendo un'importanza sempre crescente; infatti, grazie all'uso delle tecnologie info-telematiche, è possibile sia utilizzarli per rendere l'Amministrazione più trasparente ed erogare servizi ancor più efficienti sia riutilizzarli in ambiti differenti da quelli per i quali sono stati raccolti. E' il fenomeno conosciuto come Open Data, la prassi amministrativa nell'ambito della quale alcune tipologie di dati sono rese liberamente accessibili a tutti sul Web, senza restrizioni di copyright, brevetti o altre forme di controllo che ne limitino la riproduzione; alla base dell'Open data c'è un nuovo modello di trasparenza della "cosa pubblica" che si coniuga con il processo generale di apertura dati connesso agli obblighi della trasparenza.

In tale ottica giusta Delibera di Giunta Comunale n. 123 del 19.02.2014, è stato avviato un progetto di sperimentazione di Open Data, che ha portato alla creazione di un portale in cui vengono raccolti tutti i dati e le informazioni aperte che l'Amministrazione Comunale di Lecce rende accessibile. Tale progetto è diventato un obiettivo di rilevanza prioritaria e strategica per l'ente in quanto aumenta la facilità dell'approccio con l'utenza, a servizio degli uffici e dei cittadini, contribuisce a limitare l'uso di carta, riduce i disagi per accedere ai servizi, facilità, prossimità ed interazione.

La struttura dei dati e i formati

La normativa nazionale ha disciplinato i requisiti e gli standard dei siti web della Pubblica Amministrazione sottolineando l'obbligo di pubblicare informazioni e documenti garantendone la piena fruibilità.

L'ufficio che detiene l'informazione oggetto di pubblicazione deve predisporre documenti nativi digitali in formato PDF/A – 1b.

Alcune semplici linee guida, che saranno via via adeguate alle norme e alle necessità dell'Amministrazione, sono contenute nell'All. 2.3_E_Standard di pubblicazione sul web, a cui si rinvia.

Il Responsabile della trasparenza fornisce ulteriori direttive in ordine ai requisiti di accessibilità, usabilità, integrità e open source che debbono possedere gli atti e i documenti oggetto di pubblicazione.

Il Responsabile della trasparenza pone in essere le azioni necessarie per adeguare il sito istituzionale agli standard previsti nelle linee guida per i siti web della P.A..

Il Responsabile della trasparenza, annualmente (orientativamente, nel mese di novembre) elabora un rapporto sintetico sul numero di visitatori della sezione <<Amministrazione trasparente>>, sulle pagine viste e su altri eventuali indicatori di webanalytics.

Sistema di monitoraggio degli adempimenti in tema di trasparenza

Si rinvia alla sottosezione 4 Monitoraggio

Responsabilità e sanzioni

Il Responsabile della trasparenza se accerta ritardi o inadempienze le contesta al dirigente inadempiente.

Il dirigente non risponde dell'inadempimento se prova, per iscritto, al Responsabile della trasparenza, che l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le sanzioni sono quelle previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., fatta salva l'applicazione di sanzioni diverse per le violazioni in materia di trattamento dei dati personali e di qualità dei dati pubblicati.

2.3.8 Responsabilità per mancata attuazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in caso di commissione da parte di un **Dirigente o di un dipendente di un reato di corruzione passato in giudicato** risponde a titolo di responsabilità dirigenziale, disciplinare, per danno erariale ed all'immagine salvo che provi di aver predisposto, prima della commissione del reato, un "idonea" pianificazione anticorruzione, di aver vigilato sulla efficace attuazione della stessa, alla verifica della effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici a più elevato rischio corruzione, alla individuazione del personale da inserire nel programma di formazione(art. 1

commi 12, 13, 14 della legge n.190/2012).

I Dirigenti, in caso di mancata attuazione di quanto previsto nella presente Sottosezione rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale, disciplinare, e, in caso di colpa grave (in concorso con il Responsabile della prevenzione della corruzione), per danno erariale e per danno all'immagine. La mancata o incompleta predisposizione delle relazioni costituisce elemento di valutazione della performance dirigenziale.

I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale sono sanzionati a carico dei dirigenti responsabili (Art. 1 co. 33 L. n. 190/12) ed in particolare la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni (di cui Art. 1 co. 31 L. n. 190/12):

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

Per i dipendenti, la mancata attuazione delle previsioni di cui alla presente sottosezione costituisce elemento di valutazione del risultato della performance, comporta responsabilità disciplinare e la rotazione degli incarichi negli Uffici.

La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento integrativo approvato dal Comune di Lecce, così come la violazione di quanto disciplinato (in funzione regolamentare) nella presente sottosezione (di cui il Codice è parte) costituisce, per dirigenti e dipendenti, responsabilità disciplinare. La violazione è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Violazioni gravi o reiterate del Codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare (art. 54 e 55 quater co. 1 D.Lgs. n. 165/2001).

I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili di servizio (Art. 1 co. 33 L. n. 190/12).

2.3.9 Tutela del dipendente che segnala illeciti

Descrizione della misura

In base all'art. 54 bis del D. Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii. e alle Linee Guida ANAC (Delibera n.469 del 9/6/2021 e Delibera n.311 del 12/7/2023), il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala (whistleblowing) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Ai sensi della legge, pertanto, il whistleblower è colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative e il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare le segnalazioni o a proteggere i segnalanti. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali.

L'ANAC, con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, ha approvato le *"Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001"*, consultabili sul sito dell'Autorità <https://www.anticorruzione.it/>, cui il Comune di Lecce si è adeguato con la disciplina di seguito riportata, con la quale è stata data attuazione all'istituto del c.d. **whistleblowing**, in conformità alle medesime Linee Guida ANAC.

La procedura di acquisizione e gestione delle segnalazioni di illeciti è stata interamente informatizzata, mediante l'adozione, da parte del Comune di Lecce, della piattaforma informatica gratuita *"WhistleblowingPA"* (<https://comunedilecce.whistleblowing.it>), realizzata da Transparency international Italia e Whistleblowing Solutions (l'impresa sociale del Centro Ermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali), basata sul software GlobaLeaks, che garantisce nella ricezione e nel trattamento delle segnalazioni il rispetto della vigente normativa e delle Linee guida Anac.

Soggetti segnalanti

Ai fini del presente Piano, nella nozione di "dipendenti pubblici" che, ai sensi della disciplina del whistleblowing, possono inviare segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, rientrano:

- i dipendenti del Comune di Lecce, sia a tempo determinato che indeterminato;
- i dipendenti di altre amministrazioni pubbliche in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe) presso il Comune di Lecce;
- i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del Comune di Lecce, nel caso di segnalazione di illeciti o irregolarità riguardanti il medesimo Comune per la quale l'impresa opera.

In tale categoria rientrano anche i dipendenti di società ed altri enti di diritto privato controllati o partecipati dal Comune di Lecce, che forniscono beni o servizi e che realizzano opere in favore dello stesso. A tali soggetti, vanno aggiunti i collaboratori, i liberi professionisti, i consulenti, i lavoratori autonomi, i volontari o tirocinanti, retribuiti o non retribuiti, gli azionisti o persone con funzioni di rappresentanza, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, gli ex dipendenti, gli ex collaboratori o persone che non ricoprano più una delle posizioni indicate in precedenza, i soggetti in fase di prova, di selezione o il cui rapporto giuridico non sia ancora iniziato.

Oggetto della segnalazione

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il soggetto, rientrante tra quelli sopra indicati, sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, con ciò intendendosi sia gli illeciti penali, civili, amministrativi e contabili e le violazioni di norme comunitarie, che ogni altra irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività dell'Ente connessa al non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite, anche se non ancora compiuti, ma verosimilmente verificabili. Sono comprese, quindi, non solo le fattispecie riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza "in ragione del rapporto di lavoro". Vi rientrano pertanto fatti appresi in quanto relativi all'ufficio di appartenenza, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale, della cui fondatezza il segnalante sia ragionevolmente convinto.

Il RPC, nel valutare la sussistenza "dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione" a fondamento della segnalazione, deve attenersi agli elementi

oggettivi dei fatti segnalati, dai quali sia desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento dell'attività amministrativa, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione. Il riconoscimento della tutela ex art. 54-bis opera, altresì, nei casi in cui l'interesse alla salvaguardia dell'integrità del Comune di Lecce concorra con un interesse personale del whistleblower, purché questo lo dichiari fin da subito. È esclusa la tutela alle segnalazioni utilizzate per rivendicazioni personalistiche nell'interesse esclusivo del segnalante.

Contenuto della segnalazione

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire di procedere alle dovute verifiche e valutazioni a riscontro della sua fondatezza.

In particolare, essa deve contenere in maniera chiara:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Ove possibile, si raccomanda l'allegazione di ulteriori documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Si raccomanda, altresì, di evitare riferimenti all'identità del segnalante nel testo della segnalazione e nei suoi allegati.

Sulla piattaforma informatica "WhistleblowingPA" adottata dal Comune di Lecce, è prevista la compilazione di un apposito questionario predisposto per guidare il whistleblower a rendere esaustivo il contenuto delle segnalazioni.

Segnalazioni anonime e segnalazioni di soggetti diversi

Non è riconosciuta tutela alle segnalazioni anonime e a quelle di soggetti non ricompresi tra quelli di cui al precedente punto *Soggetti segnalanti*. Le stesse, ove pervengano tramite la piattaforma "WhistleblowingPA" adottata dal Comune di Lecce, saranno trattate con le modalità "ordinarie" di gestione di segnalazioni ed esposti, ma saranno comunque oggetto di una specifica registrazione.

Destinatari della segnalazione

Il whistleblower può inviare la segnalazione:

- tramite la piattaforma "WhistleblowingPA" al RPC del Comune di Lecce;
- in alternativa, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con le modalità stabilite dalla stessa e reperibili sul sito istituzionale www.anticorruzione.it, ma solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n.24/2023.

In caso di segnalazione inviata a soggetto diverso dal RPC (ad esempio, superiore gerarchico, dirigente o funzionario), quest'ultimo provvede ad indicare al mittente l'obbligo di invio al RPC con le modalità stabilite nel presente Piano.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPC, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC.

Per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, la segnalazione al RPC o all'ANAC non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, ai sensi del combinato disposto degli artt. 331 c.p.p. e 361-362 c.p.

Procedura per la segnalazione al RPC

Chi intenda inviare una segnalazione di condotte illecite al RPC può accedere all'apposita piattaforma informatica "WhistleblowingPA", basata sul software GlobalLeaks, direttamente dal link "Whistleblowing" pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Lecce, al link <https://www.comune.lecce.it/segnalazione-di-condotte-illecite>. Il sistema non necessita di particolari credenziali, ma apre automaticamente una maschera interattiva, fornendo le istruzioni necessarie. La piattaforma utilizza un protocollo di crittografia che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa

documentazione.

Il RPC è incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno dell'Ente ed è l'unico soggetto autorizzato a trattare i dati personali del segnalante e legittimato a conoscerne l'identità. Il RPC, è pertanto, anche custode dell'identità. Il RPC prende in carico la segnalazione e svolge un esame preliminare sull'ammissibilità della stessa, in relazione alla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel comma 1 dell'art. 54bis del d.lgs. n.165/2001.

Per la valutazione dei suddetti requisiti il RPC può utilizzare i seguenti criteri:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità del Comune di Lecce;
- manifesta incompetenza del Comune di Lecce sulla questione segnalata;
- manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non pertinente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione.

Tale esame preliminare deve concludersi entro il termine di 15 giorni lavorativi, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione, durante i quali il RPC può chiedere al whistleblower elementi integrativi, assegnandogli un termine per la risposta, tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta. La richiesta di integrazione al whistleblower sospende il termine, che ricomincia a decorrere dal momento della presentazione delle informazioni e/o della documentazione integrativa. Nel caso in cui il RPC ritenga sussistere nei propri confronti un conflitto di interessi, si astiene, dandone comunicazione al Sindaco, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso la gestione della specifica segnalazione è attribuita al Vice Segretario Generale. Qualora, in esito all'esame preliminare, il RPC ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.

Se ritiene la segnalazione ammissibile, il RPC avvia l'istruttoria circa i fatti segnalati, da concludersi entro i successivi 60 giorni lavorativi dall'avvio.

Laddove l'istruttoria risulti particolarmente complessa, il RPC può motivatamente prorogare di altri 30 giorni lavorativi il termine per la sua conclusione.

Ai fini dell'istruttoria il RPC può richiedere al segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Il RPC per la gestione delle segnalazioni può avvalersi del supporto del personale del Servizio Autonomo Segreteria Generale, provvedendo, peraltro, ad oscurare i dati identificativi del segnalante e gli altri elementi da cui si possa risalire, anche indirettamente, all'identità dello stesso. I dipendenti dell'Ufficio suddetto devono comunque essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione e nella documentazione ad essa allegata, poiché nella documentazione trasmessa possono essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto cui sono imputabili le possibili condotte illecite), e debitamente istruiti, ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati. Il RPC può inoltre costituire, con proprio provvedimento, uno specifico Gruppo di Lavoro di cui avvalersi per l'istruttoria delle segnalazioni, composto da Dirigenti e Funzionari dell'Ente con competenze trasversali ed identificati in successivo apposito atto organizzativo, assicurando le stesse garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante sopra specificate. Anche i componenti del Gruppo di Lavoro devono essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni e nella documentazione ad esse allegata, e devono essere debitamente istruiti, ai sensi della predetta normativa.

Il RPC può inoltre richiedere informazioni, atti e documenti a Dirigenti, Responsabili degli Uffici e altri dipendenti dell'Ente, nonché richiedere l'effettuazione di accertamenti al Comando della Polizia Municipale. A tal fine, il RPC non trasmette la segnalazione ai suddetti soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione e della documentazione allegata, in ogni caso evitando che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante. Resta fermo che, anche in questi casi, i soggetti suddetti devono comunque essere "autorizzati" al trattamento di tali dati e debitamente istruiti, ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati. Nei casi in cui lo ritenga necessario ai fini dell'istruttoria, il RPC può richiedere informazioni o documenti a soggetti esterni all'Ente, adottando tutte le cautele necessarie a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, come sopra specificato.

Qualora, all'esito dell'attività istruttoria svolta, il RPC ritenga la segnalazione infondata, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante. Qualora invece il RPC ritenga la segnalazione fondata, valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, a quali organi inoltrare gli

esiti della propria istruttoria e, se necessario, la segnalazione debitamente anonimizzata nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, avendo sempre cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001: Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) dell'Ente; Autorità giudiziaria ordinaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della Funzione Pubblica; eventuali altri soggetti individuati in base alla specificità dei contenuti della segnalazione. Nei casi in cui l'identità del segnalante venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPC fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante. In applicazione del comma 3 dell'art. 54-bis del D.Lgs. n.165/2001, in un procedimento disciplinare fondato, in tutto o in parte sulla segnalazione, se l'identità del segnalante sia necessaria per la difesa dell'incolpato, su motivata richiesta dell'UPD, il RPC richiede al segnalante il consenso alla rivelazione della propria identità, assegnando un termine congruo per la risposta. In caso di mancata risposta, il consenso si ritiene negato.

In caso di mancata risposta o di risposta negativa il RPC ne dà comunicazione all'UPD. Se il segnalante fornisce espressamente il proprio consenso, il RPC ne dà comunicazione all'UPD, cui trasmette la segnalazione integrale ed ogni ulteriore informazione utile.

Le segnalazioni ricevute attraverso il canale informatico sono conservate per il periodo previsto dalla piattaforma "WhistleblowingPA"; i documenti inerenti le segnalazioni e la relativa attività istruttoria vengono conservati dal Comune di Lecce per un periodo massimo di cinque anni dalla ricezione, in database informatici ed eventuale documentazione cartacea in archivi chiusi a chiave accessibili al solo RPC, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati, e assicurando che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato. Il RPC può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per individuare le aree critiche dell'amministrazione e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato. Il RPC rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, c. 14, della L. n.190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Tutela del segnalante

La tutela riconosciuta al segnalante è di tre tipi:

1. la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione;
2. la tutela da misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
3. "la giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

1. La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione.

Il RPC e tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, hanno l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tale obbligo è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante, ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. La violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del segnalante potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, fatte salve altre eventuali forme di responsabilità. A tutela della riservatezza del segnalante, la segnalazione e la relativa documentazione allegata sono sottratte non solo all'accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n.241/1990, ma anche all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, del D.Lgs. n.33/2013, nonché all'accesso dei consiglieri di cui all'art. 43 del D.Lgs. 267/2000. Qualora la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del c.4 dell'art. 54-bis. In tali casi, qualora la segnalazione sia oggetto di istanza di ostensione, si applicheranno le discipline delle singole tipologie di accesso (a seconda dei casi: documentale, civico generalizzato, dei consiglieri), secondo i principi e limiti previsti dalla L.241/1990, dal D.Lgs. n.33/2013 e dal D.Lgs. n.267/2000.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.. Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso. In conformità a quanto previsto dall'art.2-undices del D.Lgs. n.196/2003, nell'ambito di una segnalazione whistleblowing, il soggetto segnalato non può esercitare i diritti previsti dagli artt. 15-22 del Regolamento UE n. 2016/679, poiché dall'esercizio di

tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e, pertanto, non può rivolgersi al titolare del trattamento e non può, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, proporre reclamo al Garante della Privacy. Può, tuttavia, richiedere a quest'ultimo accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati, ai sensi dell'art.160 del D.Lgs. n.196/2003.

La piattaforma "WhistleblowingPA" adottata dal Comune di Lecce garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione nel rispetto delle Linee Guida ANAC n. 469/2021.

2. La tutela da misure discriminatorie o ritorsive.

Il segnalante "non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione" e sono nulli "gli atti discriminatori o ritorsivi" adottati dall'amministrazione. L'onere di "dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa" è a carico dell'amministrazione. Il segnalante è "reintegrato nel posto di lavoro" in caso di licenziamento "a motivo della segnalazione".

Si intendono misure ritorsive atti, provvedimenti, comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in modo tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nel Comune di Lecce. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. Qualora accerti l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, l'ANAC, fermi restando gli altri profili di responsabilità, applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento o l'omissione aventi effetti discriminatori o ritorsivi. La responsabilità si configura anche in capo al soggetto che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del whistleblower, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

3. La "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Ai sensi dell'art.3 della L. n.179/2017, la segnalazione effettuata dal whistleblower costituisce giusta causa di rivelazione, non integrando i reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art.326 c.p.), "rivelazione del segreto professionale" (art.622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici o industriali" (art. 623 c.p.) quando ricorrano le seguenti condizioni:

- il segnalante deve agire al fine di tutelare "l'interesse all'integrità dell'Amministrazione, nonché alla prevenzione delle malversazioni";
- il segnalante non deve aver appreso la notizia "in ragione di un rapporto di consulenza professionale o assistenza con l'Ente";
- le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati con "modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito". Per "modalità eccedenti" devono intendersi quelle esorbitanti sia rispetto alle finalità della segnalazione e sia rispetto alle modalità effettive con cui essa viene resa.

Condizioni per la tutela e responsabilità del segnalante

Le tutele previste nei confronti del segnalante "non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave" (art. 54-bis, comma 9). Le predette tutele sono riconosciute nel caso in cui la sentenza di primo grado non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

Tutela della riservatezza del segnalato

In fase di istruttoria i dati identificativi del segnalato, in quanto soggetto "interessato" ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati, sono trattati dal RPC e dagli altri soggetti "autorizzati al trattamento" cui la segnalazione viene trasmessa ai fini degli accertamenti necessari. Se il RPC ritiene fondati la segnalazione ed i fatti imputati al segnalato, i dati identificativi sono trasmessi, insieme alle risultanze della propria istruttoria, all'Autorità giudiziaria ordinaria e/o contabile e/o all'UPD, per gli adempimenti di rispettiva competenza.

2.3.10 La prevenzione della corruzione per le Società ed enti controllati o partecipati

L'ANAC, già con Determinazione n. 8/2015 e con Delibera n. 831/2016 di approvazione del PNA 2016, nonché per ultimo con Delibera n. 1134/2017, ha chiarito in modo dettagliato gli adempimenti che le società e gli enti controllati o partecipati devono realizzare in applicazione della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, secondo la loro configurazione giuridica e in base al diverso livello di controllo pubblico.

Gli enti di diritto privato in controllo pubblico, in materia di prevenzione della corruzione, adottano misure integrative del modello organizzativo di cui al D.Lgs. n. 231/2001, con l'obbligo, da parte delle amministrazioni controllanti, di verificare che ciò avvenga e di vigilare sulla nomina del RPCT.

In particolare:

- la **Lupiae Servizi. S.P.A.**, società interamente partecipata dal Comune di Lecce, ha approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2015-2017, 2016-2018, il Piano triennale di prevenzione della corruzione per gli anni 2015-2017, 2016-2018, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per gli anni 2017-2019, 2018-2020, 2019-2021, 2020-2022, 2022-2024, 2023-2025 tutti pubblicati sia sul sito web della società partecipata nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente, sia sul sito istituzionale del Comune di Lecce attraverso un link di collegamento al sito web della società partecipata;
- la **S.G.M. s.p.a.**, di cui il Comune è socio unico con efficacia dal 01/04/2023, ha approvato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anno 2015/2017, 2018/2020, 2019/2020, 2020, 2022/2024, 2023-2025.

2.3.11 Recepimento dinamico di nuove normative

Le norme della presente sottosezione recepiscono dinamicamente:

- le linee guida contenute nel PNA;
- le modifiche alla legge n.190/2012;
- le modifiche al D.Lgs. n.33/2013;
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62) e il Codice di comportamento integrativo del Comune – D.G.C. n 65 del 12/03/2020 (che integra il Codice approvato con il DPR. 62/2013), e successivo aggiornamento in corso di pubblicazione per assolvimento iter procedura aperta;
- ogni altra disposizione che disciplini la materia.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Per la rappresentazione del modello organizzativo adottato dal Comune di Lecce sotto il profilo dell'organigramma e della responsabilità organizzativa di livello dirigenziale, si rimanda a quanto già descritto nella sottosezione **1.3.2. Organizzazione amministrativa** del presente Piano.

L'assegnazione dei dipendenti in servizio a ciascuna unità organizzativa è riportata nell'**All. 3.1_A_Personale al 31.12.23**.

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

3.2.1 Disciplina per il lavoro agile

Definizioni

Ai fini della presente Disciplina, in virtù di quanto disposto dall'art. 18 della legge del 22 maggio 2017 n. 81, si intende per:

- a. “Lavoro agile”: “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18 della Legge n. 81/2017)
- b. “Amministrazione”: Comune di Lecce;
- c. “Lavoratore agile”: dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
- d. “Dotazione informatica”: strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, utilizzati per la prestazione;
- e. “Sede di lavoro”: locali ove ha sede l'Amministrazione e ove il dipendente espleta la sua attività lavorativa nei giorni di lavoro agile secondo quanto concordato nello specifico accordo individuale;
- f. “Diritto alla disconnessione”: diritto del lavoratore agile, nelle giornate di espletamento della prestazione in modalità agile, di non leggere e-mail e/o messaggi e di non rispondere a telefonate aventi contenuto afferente all'attività lavorativa, all'interno della fascia oraria definite dall'accordo individuale oltretutto nelle giornate di sabato (secondo l'organizzazione del lavoro), domenica e festivi.
- g. “Accordo individuale”: accordo concluso tra il dipendente ed il dirigente del settore a cui è assegnato il/la dipendente.
- h. “Mappatura delle Attività remotizzabili”: attività lavorative che possono essere svolte da remoto, sulla base dei requisiti organizzativi del Comune di Lecce;
- i. “Caregivers”: persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 2 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 14, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 14, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.

Finalità e Obiettivi

Attraverso il lavoro agile l'Amministrazione Comunale di Lecce intende perseguire i seguenti obiettivi:

- consentire un'organizzazione del lavoro dinamica e flessibile anche al fine di fornire al personale utili strumenti di conciliazione vita lavoro;
- proporre una visione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati dell'ente;
- promuovere una cultura orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati, al fine di migliorare la produttività e la qualità dei servizi;
- favorire un maggior benessere in ambito lavorativo;
- valutare eventuali forme di ottimizzazione dell'uso delle sedi e degli spazi in uso all'amministrazione;
- ridurre gli spostamenti casa – lavoro e contribuire a diminuire l'inquinamento atmosferico e il traffico.

Destinatari, Condizioni e Requisiti di Accesso

Alla data di aggiornamento del presente PIAO alla modalità di lavoro agile possono accedere i lavoratori anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima area d'inquadramento, laddove l'attività svolta non risultasse compatibile con lo svolgimento della prestazione al di fuori del luogo di lavoro di cui alla *“mappatura delle attività remotizzabili”*, allegata al presente Piano (**All. 3.2_B_Mappatura Att. Remotizzabili**), con priorità di accesso per le categorie di lavoratori di seguito riportate:

- 1) **lavoratore fragili**: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della L. n. 104/1992;
- 2) **lavoratori che siano caregivers**, ai sensi dell'art. 1 co. 255 della L. n. 205/2017;
- 3) **lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare figli minori di 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità** ai sensi dell'art. 3 co. 3 della L. n. 104/1992.

L'attivazione del lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è subordinata all'autorizzazione e alla sottoscrizione dell'Accordo Individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 che deve definire, almeno:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Caratteristiche delle Attività realizzabili in Modo Agile

La prestazione lavorativa in modalità agile deve essere svolta entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero, ossia ore 6,3, eccetto 1 giorno a settimana di ore 10, per un totale di ore 36 settimanali. E' articolata nelle seguenti fasce di contattabilità e inoperabilità:

- a) **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;
- b) **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, vale a dire dalle 7:30 alle ore 14:00 e dalle ore 14:30 alle ore 18:00, per il solo giorno di rientro, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per

particolari motivi personali o familiari di cui al CCNL, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della L. 14/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi relativi alle fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile (**4 gg/mese, salvo deroghe in aumento per i lavoratori fragili**) non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto alla precedente lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui alla lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Svolgimento della Prestazione

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione (CCNL16.11.2022).

Al termine del periodo di lavoro agile previsto dall'accordo individuale, si riterrà ripristinata la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione di lavoro, senza necessità di alcuna comunicazione tra le parti.

Durante le giornate di lavoro agile, il dipendente potrà fruire di permessi o altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali e normative, previa comunicazione ed autorizzazione da parte dei soggetti competenti.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili i permessi brevi.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario fatte salve le fattispecie di seguito individuate.

L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

La modalità di lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, in ogni caso, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.

Tra dipendente in lavoro agile e Dirigente responsabile saranno condivisi, in coerenza con il Piano della Performance e con ogni altro strumento di pianificazione delle attività adottato obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno periodicamente sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Al fine di garantire un'efficace ed efficiente interazione con i colleghi, nonché un'ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoratore, dovrà garantire la contattabilità secondo quanto concordato nell'accordo individuale, in funzione delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza, tendenzialmente identificabile nella normale fascia di compresenza, vale a dire dalle ore 7:30 alle ore 14:00 e dalle ore 14:30 alle ore 18:00, per il solo giorno di rientro.

Durante dette fasce, il dipendente sarà tenuto a rispondere all'Amministrazione. Al di fuori di dette fasce, l'Amministrazione, pur restando libera di contattare il dipendente, non potrà pretendere l'immediata risposta. Resta fermo il diritto alla disconnessione.

La prestazione giornaliera non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o festive infrasettimanali, fatte salve specifiche e dichiarate esigenze di servizio espressamente autorizzate dal dirigente competente nel caso in cui la prestazione non possa essere svolta in presenza e le attività non siano rinviabili o rientrino nell'ordinaria organizzazione del lavoro (consigli, giunte, eventi, celebrazioni, ecc.). In questi casi il dirigente si riserva anche di valutare se la prestazione è resa in regime ordinario o straordinario e ne autorizza il relativo trattamento economico.

In tali casi le parti concordano di non tener conto della previsione oraria del diritto alla disconnessione.

Strumenti di Lavoro

L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione dispositivi informatici e digitali necessari al lavoro a distanza. È comunque consentito l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore qualora l'amministrazione non sia in grado di fornire tempestivamente i propri, nel rispetto dei requisiti minimi indicati nell'allegato tecnico all'accordo individuale.

La manutenzione delle attrezzature e dei relativi software è a carico del lavoratore agile, sul quale vige un obbligo di diligenza aggravato dovendo garantire la corretta funzionalità delle attrezzature messe a disposizione.

Al fine della effettiva decorrenza della prestazione in modalità agile, il dipendente deve procedere a tutte le abilitazioni richieste dall'allegato tecnico (**All. 3.2_C_Conf.VPN**) all'accordo individuale, entro 48 ore dalla sottoscrizione dell'accordo.

Eventuali costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non saranno rimborsati dall'Amministrazione.

Diritto alla Disconnessione

In attuazione a quanto disposto dall'art. 19 co. 1 della Legge 81/2017, l'Amministrazione riconosce il diritto del lavoratore agile limitatamente ai dipendenti di qualifica non dirigenziale e non titolari di E.Q. di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione.

Il "diritto alla disconnessione" si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;

Il "diritto alla disconnessione" si applica al di fuori delle fasce orarie di contattabilità, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (fatte salve eventuali diverse previsioni stabilite nell'accordo individuale e i casi di attività istituzionale di cui al precedente art. 7).

Il dipendente è tenuto rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza.

Domanda di Attivazione del Lavoro Agile e Accordo Individuale

L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria ed è soggetto ad autorizzazione da parte del dirigente del settore di appartenenza.

Il personale che intenda espletare la propria attività lavorativa in modalità agile, deve presentare istanza, secondo il modello (**All. 3.2_D_Istanza per Lavoro Agile**), al Dirigente del settore di appartenenza che procederà nel rispetto del presente regolamento alle opportune verifiche e valutazioni ai fini dell'autorizzazione e conseguente stipula dell'accordo individuale di cui al successivo articolo.

Il personale autorizzato allo svolgimento della prestazione di lavoro subordinato in lavoro agile deve procedere alla stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisce:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- L'accordo individuale di lavoro agile viene stipulato tra il dipendente e il Dirigente del settore di appartenenza utilizzando lo schema **All. 3.2_E_Accordo Individuale Lavoro Agile** al presente regolamento e relativi allegati e viene trasmesso ai dirigenti responsabili dei servizi Sviluppo organizzativo e gestione Risorse Umane e Sistemi Informativi, per i consequenziali adempimenti di competenza.

Trattamento Giuridico ed Economico

I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, nè protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

Recesso e Revoca

Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, le parti possono recedere dall'Accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso minimo stabilito nell'accordo individuale, in presenza di motivazioni legate alle mutate condizioni personali del dipendente, nonché al funzionamento e all'organizzazione dei servizi e alle priorità e urgenze assegnate.

L'Accordo individuale di lavoro agile può, in ogni caso, essere revocato dal Dirigente responsabile del servizio di appartenenza nel caso:

- a) in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;
- b) di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati e definiti nell'**All. 3.2_E_Accordo Individuale Lavoro Agile**.

In caso di revoca il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

La comunicazione della revoca potrà avvenire per e-mail ordinaria personale e/o per PEC.

L'avvenuto recesso o revoca dell'Accordo individuale è comunicato dal Dirigente competente all'ufficio Personale.

In caso di trasferimento del dipendente ad altro settore, l'Accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore.

Il Dirigente/Responsabile di riferimento si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per esigenze di servizio, qualora impossibilitato al momento della richiesta, il dipendente è tenuto a dare idonea giustificazione e in ogni caso a presentarsi in sede entro le 24 ore successive.

Condotte Sanzionabili

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento del Comune di Lecce. Le parti si danno atto che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come previste dalla normativa vigente. Sono applicate tutte le norme previste dal codice disciplinare e dal codice di comportamento.

Obblighi di Custodia, Riservatezza e Sicurezza delle Dotazioni Informatiche

Il dipendente deve attenersi alle istruzioni impartite dall'Amministrazione in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi come da indicazioni dell'allegato tecnico (**All. 3.2_C_Conf.VPN**).

Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia attinente l'attività svolta dall'Amministrazione, ivi incluse le informazioni sui suoi beni e sul personale, o dati e informazioni relativi a terzi in possesso dell'Amministrazione per lo svolgimento del suo ruolo istituzionale.

Il dipendente, nell'esecuzione della prestazione lavorativa, si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o che non siano comunque di pubblica conoscenza, fermo restando le disposizioni al presente articolo.

Ciascun dipendente, nello svolgimento del lavoro in modalità agile, è tenuto ad osservare le raccomandazioni di AgID di cui al vademecum del 17 marzo 2002 e di seguito riportate:

- Seguire prioritariamente le policy e le raccomandazioni dettate dall'Amministrazione;
- Utilizzare i sistemi operativi per i quali attualmente è garantito il supporto;
- Effettuare costantemente gli aggiornamenti di sicurezza del tuo sistema operativo;
- Assicurarsi che i software di protezione del tuo sistema operativo (Firewall, Antivirus, ecc.) siano abilitati e costantemente aggiornati Assicurati che gli accessi al sistema operativo siano protetti da una password sicura e comunque conforme alle password policy emanate dall'Amministrazione;
- Non installare software proveniente da fonti/repository non ufficiali;
- Bloccare l'accesso al sistema e/o configura la modalità di blocco automatico quando ci si allontana dalla postazione di lavoro;
- Non cliccare su link o allegati contenuti in email sospette;
- Utilizzare l'accesso a connessioni Wi-Fi adeguatamente protette;
- Collegarsi a dispositivi mobili (pen-drive, hdd-esterno, ecc.) di cui si conosce la provenienza (nuovi, già utilizzati, forniti dall'Amministrazione);
- Effettuare sempre il log-out dai servizi/portali utilizzati dopo che hai concluso la tua sessione lavorativa.

Privacy

Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle rilevanti norme giuridiche in materia di cui al Regolamento UE 679/2016– GDPR e al D.lgs. 196/2003 e successive modifiche – Codice Privacy.

Il trattamento dovrà essere realizzato in osservanza della normativa nazionale vigente, del Regolamento UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle apposite prescrizioni e istruzioni impartite dall'Amministrazione in qualità di Titolare del Trattamento (**All. 3.2_A_Informativa Trat. Dati Pers.**).

Sicurezza sul lavoro

In applicazione delle disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. 81/28, avuto riguardo alle specifiche esigenze dettate dall'esercizio flessibile dell'attività di lavoro, l'Amministrazione garantisce la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Ogni singolo dipendente collabora diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di **lavoro** (**All. 3.2_F_Sicurezza**).

3.2.2 Disciplina per il lavoro da remoto

Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto nelle forme seguenti:

- a) presso il domicilio del dipendente (telelavoro domiciliare) che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo **il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.** Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio – anche nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale previsto dai CCNL, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Formazione lavoro da remoto

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

La Dotazione Organica del Comune di Lecce, di seguito riportata, è stata aggiornata con DGC n. 26 del 23/01/2024 e trasmessa alla COSFEL in pari data tramite portale, per il controllo di competenza ai sensi dell'art. 243 bis comma 8 lett. d) e dell'art. 243 comma 1 T.U.E.L.:

	Posti previsti in Dotazione Organica	Personale in servizio	Posti vacanti
Dirigenti	11*	11 di cui n. 2 dirigenti tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL	0

Classificazione	Profilo professionale	Posti previsti in Dotazione Organica	Posti coperti	Posti vacanti
Area dei Funzionari	Professional amm.vo contabile (profilo ad esaurimento)	2	2	0
	Avvocato	6	4	2
	Architetto	10	2	8
	Funzionario amm.vo contabile (di cui n.5 stabilizzati-DGC n. 153/2022, come modificata con DGC n. 240/2022)	105	62	43
	Funzionario tecnico	55	31	24
	Ingegnere	8	0	8
	Funzionario socio-educativo/assistenti sociali (di cui n.16 stabilizzati-DGC n. 153/2022, come modificata con DGC n. 240/2022)	20	20	0
	Funzionario socio-educativo/ educatore professionale (stabilizzato-DGC n. 153/2022, come modificata con DGC n. 240/2022)	1	1	0
	Funzionario socio-educativo/ mediatore sociale/tecnico del reinserimento socio lavorativo (stabilizzato-DGC n. 153/2022, come modificata con DGC n. 240/2022)	1	1	0
	Funzionario Tecnico Informatico	1	0	1
	Funzionario comunicazione e p.r.	1	0	1

	Funzionario vigilanza	10	7	3
	TOTALE Area dei Funzionari ed EQ	220	130	90
Area degli Istruttori	Istruttore amm.vo contabile	160	100	60
	Istruttore esperto contabile	8	0	8
	Istruttore tecnico	56	30	26
	Istruttore Tecnico Informatico	2	2	0
	Istruttore socio-educativo	7	7	0
	Istruttore di vigilanza full time	96	65	31
	Istruttore di vigilanza part time (di cui n. 19 a 30h e n. 2 a 18h)	32	20	12
	TOTALE Area degli Istruttori	361	224	137
Area degli operatori esperti	Collaboratore amm.vo informatico (di cui n. 2 Messi notificatori)	23	7	16
	Collaboratore tecnico amm.vo (di cui n. 1 Cuoco)	9	2	7
	TOTALE Area degli operatori esperti	32	9	23
Area degli operatori	Operatore polifunzionale	1	1	0
	TOTALE Area degli operatori	1	1	0
	TOTALE	614	364	250
	TOTALE GENERALE (comprensivo dei dirigenti)	625	375	250

***Dal 01/11/2024 i posti di Dirigente si rideterminano automaticamente in n. 10 per pensionamento di n. 1 unità.**

La spesa teorica per la complessiva Dotazione Organica su esposta aggiornata al 10/01/2024 e costituita da n. 625 unità suddivise come innanzi (ossia comprensiva di tutti i posti, coperti e vacanti), calcolata con i parametri stipendiali al 01/01/2024, è pari ad € 21.346.829,65.

La spesa complessiva al netto del salario accessorio per i posti coperti della Dotazione Organica su esposta, costituita da n. 375 unità calcolata con i medesimi parametri stipendiali al 01/01/2024, è pari ad € 12.996.383,23, di cui n. 23 funzionari stabilizzati con DGC n. 153/2022, come modificata con DGC n. 240/2022 sono coperti, per l'importo complessivo, per l'anno 2023, di € 952.086,25, con fondi etero-finanziati (fondo povertà e fondo solidarietà comunale).

Relativamente alla consistenza in termini quantitativi accompagnata dalla descrizione del **personale in servizio suddiviso per Servizio Autonomo/Settori in relazione ai profili professionali** presenti al 31/12/2023 si rinvia l'**All. 3.1_A_Personale al 31.12.23**.

3.3.1 Programmazione strategica delle risorse umane

Considerato che nella conferenza dei dirigenti del 09/01/2024 è stato dichiarato che **nel corso dell'anno 2024 non sussistono situazioni di soprannumero e di eccedenza né di dipendenti né di dirigenti**, si è proceduto alla programmazione triennale del fabbisogno a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

L'amministrazione procede in base ai seguenti fattori:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:
questo Ente, anche a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio 2022, soddisfa i parametri prescritti dall' articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (come modificato dall'art. 1, c. 853, della L. 160/2019), e dal successivo provvedimento attuativo il DM 17 marzo 2020 che ha fissato al 20 aprile 2020 la data a decorrere dalla quale si applica la suddetta disciplina ai comuni, individuando il valore soglia definito per fasce demografiche sulla base del quale determinare le facoltà assunzionali:

Anno	2020	2021	2022
Entrate Titolo I	€ 87.740.568,08	€ 97.241.313,46	€ 93.570.926,78
Entrate Titolo II	€ 36.010.199,93	€ 32.757.148,29	€ 25.933.569,11
Entrate Titolo III	€ 9.191.060,30	€ 20.903.854,08	€ 26.204.560,07
Entrate correnti a rendiconto	€ 132.941.829,31	€ 150.902.315,83	€ 145.709.055,96
Media Entrate del triennio 2020/2022	€ 143.184.400,37		

FCDE 2022	€ 14.358.128,45
Media Entrate correnti al netto FCDE (A)	€ 128.826.271,92
Macro-aggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2022 (B)	€ 18.987.078,04
Incidenza (B su A)	14,74%
Valore soglia per comuni da 60.000 a 249.000 abitanti	27,60%

Nonostante la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che emerge dal prospetto sopra riportato, si evidenzia che l'Ente versava, fino al rendiconto 2019, in una condizione di deficitarietà strutturale ed ha pertanto avviato una procedura di riequilibrio finanziario con D.C.C. n. 1 del 07/01/2019 ex art. 243-bis, comma 5 TUEL della durata di 15 anni (2019-2033).

Il suddetto documento contabile, con nota dell'08/01/2019, è stato trasmesso alla Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Puglia ed al Ministero dell'Interno, che, da ultimo, con Deliberazione n. 173/2021, per le motivazioni enunciate nel provvedimento, ha disposto di "non approvare il piano di riequilibrio finanziario" adottato dal Comune di Lecce.

L'Amministrazione ha proposto impugnativa avverso la citata Delibera presso le Sezioni Riunite della Corte dei Conti in speciale composizione, depositando il 29/12/2021, il ricorso e i relativi allegati.

Nelle more dell'esito del ricorso, il Consiglio Comunale, con deliberazione n. 1 del 26/01/2022, ha espresso la volontà di avvalersi della facoltà di rimodulare o di riformulare il piano di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, commi 992 e ss., che con nota prot. n. 36734 del 01/03/2022 a firma del Sindaco, è stata comunicata alla Corte dei Conti SS.UU., alla COSFEL e alla Corte dei Conti sezione Regionale di controllo per la Puglia.

Pertanto, a tutt'oggi, l'Ente resta soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, controllo che è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria (art. 243 bis comma 8 lett. d) e art. 243 comma 1 T.U.E.L.).

- b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti, del personale assunto a tempo indeterminato (**All. 3.3_A_Cessazione**

Personale T. INDET_ 2024_2025_2026) e delle cessazioni, ad esempio per scadenza dei contratti di assunzione, del personale assunto a tempo determinato (All. 3.3_B_Cessazione Personale T. DET_2024_2025_2026).

c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate), al potenziamento di servizi legati alla programmazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e al Contratto Istituzionale di Sviluppo (CIS).

L'amministrazione elabora, con la presente pianificazione, le strategie in materia di capitale umano come segue:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** il personale viene distribuito fra le diverse unità organizzative dell'Ente in maniera dinamica in base alle priorità strategiche e secondo il livello di inquadramento;
- **Strategia di copertura dei fabbisogni 2024_2025_2026, attraverso** il ricorso a:
 - a) mobilità interna tra settori (v. *Regolamento sulla mobilità interna del personale non dirigente del Comune di Lecce*, approvato con DGC n. 146 del 05/05/2022);
 - b) riqualificazione funzionale (tramite formazione e percorsi di affiancamento);
 - c) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - d) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (convenzioni di cointerlocuzione);
 - e) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - f) concorsi.

Al fine di avviare un percorso per il ripiano del disavanzo dell'Ente è stato sottoscritto l'“**Accordo tra lo Stato ed il Comune di Lecce per il riequilibrio strutturale**” (cd. *Patto per la Città*) tra il delegato del Presidente del Consiglio dei Ministri e il Comune di Lecce (art. 43 c. 2 D.L n. 50/2022, conv. con modificazioni dalla L. n. 91/2022).

Tra gli interventi previsti nell'Accordo, oltre a quelli relativi alla riduzione del disavanzo, al contenimento, alla riqualificazione della spesa e alla semplificazione della struttura amministrativa, è annoverata anche la **programmazione assunzionale straordinaria** con lo scopo prioritario di potenziare l'attività di accertamento e riscossione dei tributi e la gestione e valorizzazione del patrimonio, nonché di assicurare la riduzione dei tempi medi di pagamento, l'attuazione dei finanziamenti PNRR e l'incremento della qualità, della quantità e della diffusione su tutto il territorio comunale dei servizi erogati alla cittadinanza, prevedendo l'ingresso di specifici profili professionali con qualifica non dirigenziale da destinare alle predette specifiche attività, nel rispetto dei limiti di spesa di personale previsti dalla normativa vigente, da finanziare con ulteriore aumento dell'addizionale IRPEF nella misura dello 0,4%, per un gettito previsto di circa € 1.600.000.

Secondo il nuovo contratto CCNL del 16/11/2022, per una unità dell'Area degli Istruttori la spesa, comprensiva di stipendio tabellare, oneri riflessi ed IRAP, è pari ad € 32.158,44 mentre per una unità con profilo di Istruttore Tecnico la spesa, comprensiva di stipendio tabellare, oneri riflessi ed IRAP, è pari ad € 32.456,95. Per una unità dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione la spesa, comprensiva di stipendio tabellare, oneri riflessi ed IRAP, è pari ad € 34.897,46 mentre per una unità con profilo di Funzionario area tecnica è di € 35.221,39 per effetto della diversa aliquota INAIL rispetto ai profili amministrativi. Si specifica che per il profilo Istruttore di vigilanza lo stipendio tabellare è di € 34.072,78 e per il profilo di Funzionario di vigilanza lo stipendio tabellare è di € 36.822,70.

Nel **2024** sono programmate le assunzioni a tempo indeterminato, come da **All. 3.3_C_ Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2024, finanziate con fondi propri di bilancio**, di **n. 49 unità** di cui:

- **n. 2 Dirigenti** (n. 1 per mobilità e n. 1 ex art. 110 del TUEL)
- **n. 18 funzionari tecnici** (n. 3 per stabilizzazione PNRR, n. 1 per scorrimento graduatoria, n. 14 per progressioni verticali in deroga)
- **n. 12 funzionari amministrativi contabili** (n. 1 per stabilizzazione PNRR, n. 11 per progressioni verticali in deroga)

- **n. 1 funzionario di vigilanza** per progressioni verticali in deroga
- **n. 5 istruttori tecnici** (di cui n. 1 per trasformazione da part-time a full-time e n. 4 per scorrimento graduatoria)
- **n. 9 istruttori amministrativi contabili** (di cui n. 6 per scorrimento graduatoria, n. 3 per progressioni verticali in deroga)
- **n. 2 convenzioni in coutilizzo.**

Inoltre, per **n. 19 istruttori di vigilanza** è prevista la modifica dell'orario di lavoro part-time da 30 a 34 ore.

Nello stesso file **All. 3.3_C_Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2024** è presente il programma degli incarichi - anno 2024, sintesi di alcuni dispositivi che vedono il Comune di Lecce soggetto destinatario di risorse umane e finanziarie:

1. Concorso Coesione:

al fine del rafforzamento dei settori per l'implementazione del PNRR, e altri interventi finanziati a valere sulle politiche di coesione, nel programma degli incarichi sono previste n. 5 unità ancora da selezionare con contratti di collaborazione per una durata massima di 36 mesi, ovvero non oltre la durata degli interventi PNRR, etero-finanziate, di cui al bilancio di previsione 2024/2026.

Con circolare prot. n. 0021071 del 07/10/2022, l'Agenzia per la Coesione territoriale ha fornito le indicazioni per procedere al reclutamento necessario a completare l'assegnazione al Comune dei profili professionali, ripartiti con DPCM del 30/03/2021, di cui alle suddette unità, come di seguito indicato:

- **n. 01 Profilo FI – esperto informatico** massimo 33 mesi - € 105.507,13
- **n. 01 Profilo FG – esperto in gestione, rendicontazione e controllo** - massimo 33 mesi - € 105.507,13;
- **n. 01 Profilo FP - esperto in progettazione e animazione territoriale** - massimo 30 mesi - € 97.124,37.

Con comunicazione recepita con prot. n. 61334 del 05/04/2023 è stata autorizzata la sostituzione dell'unità dimissionaria come di seguito indicato:

- **n. 01 Profilo FG – esperto in gestione, rendicontazione e controllo** - 24 mesi - € 76.732,46;

Con comunicazioni recepite con prot. n.189930 del 07/11/2023 e n. 6296 dell'11/01/2024 è stata autorizzata la sostituzione dell'unità dimissionaria come di seguito indicato:

- **n. 01 Profilo FA – esperto giuridico-amministrativo** — massimo 21 mesi - € 67.140,90;

2. Contratto di collaborazione - profilo senior con almeno 7 anni di esperienza:

sempre con la finalità di rafforzare i settori per l'implementazione del PNRR, nel programma degli incarichi sono previste, altresì, n. 3 unità ancora da selezionare con contratti di collaborazione etero-finanziate (Iniziativa “Professionisti al sud”) di cui al bilancio di previsione 2023/2025, per la durata come di seguito indicata:

- **n. 1 profilo tecnico** per 250 giornate/persona- € 126.880,00, con termine non oltre la scadenza del PNRR - incarico ex art. 7 c. 6 e 6bis del D.Lgs. n. 165/2001
- **n. 1 profilo informatico** per 100 giornate/persona - € 50.752,00, con termine non oltre la scadenza del PNRR - incarico ex art. 7 c. 6 e 6bis del D.Lgs. n. 165/2001
- **n. 1 profilo di rendicontazione-monitoraggio** per 100 giornate/persona - € 50.752,00, con termine non oltre la scadenza del PNRR - incarico ex art. 7 c. 6 e 6bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Infine, sono programmati per il 2024 **n.2 incarichi di collaborazione di funzionario tecnico con qualifica di agronomo**.

Nel 2025 è programmata l'assunzione a tempo indeterminato, come da **All. 3.3_D_ Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2025**, finanziata con fondi propri di bilancio, di n. 01 **funzionario amministrativo contabile** (per stabilizzazione PNRR).

Con deliberazione di giunta comunale n. 27 del 23/01/2024, l'amministrazione ha manifestato l'interesse a partecipare all'avviso pubblico per la selezione di personale a tempo indeterminato a valere, fino al 31/12/2029, sui fondi del Programma Nazionale di Assistenza tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe), e sul **bilancio statale** per il periodo successivo, richiedendo **n. 26 unità** come di seguito riportate (in ordine di priorità):

- **n. 09 funzionario amministrativo contabile** con ordine di priorità 1;
- **n. 16 funzionario di cui: n. 8 ingegnere** con ordine di priorità 2 e **n. 8 architetto** con ordine di priorità 3;
- **n. 01 funzionario tecnico-informatico** con ordine di priorità 4

Infine, sono programmati per il 2025 **n.2 incarichi di collaborazione di funzionario tecnico con qualifica di agronomo**.

Nel 2026 sono programmate, come da **All. 3.3_E_ Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2026**, soltanto le assunzioni a tempo indeterminato di **n. 2 unità, funzionari tecnici con qualifica di agronomo**, tramite portale per il reclutamento www.inpa.gov.it.

Nei su indicati allegati sono riportati, altresì, il **Programma degli incarichi e il Programma delle assunzioni a tempo determinato**: non si programma alcuna nuova assunzione a tempo determinato nel triennio 2024-2026.

3.3.2 Formazione del Personale

La formazione del personale è programmata, anche ai sensi dell'art. 7 co. 4 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001, in base alle seguenti direttrici strategiche:

1. riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
2. risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
3. obiettivi e risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e temporale) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Formazione in materia di anticorruzione

In particolare la **formazione in materia di etica e di legalità**, dei soggetti interni all'organizzazione, a tutti i livelli, svolge un ruolo "centrale" nella strategia di contrasto alla corruzione perché è una "misura di prevenzione" che incide più profondamente di altre sulle cause della corruzione che riguardano, inevitabilmente, il sistema valoriale delle persone e delle organizzazioni, e comporta in tempi medio lunghi ad un cambiamento culturale che coinvolge non solo le organizzazioni, ma anche la società civile.

La formazione è prevista su due livelli:

- a) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: sui contenuti della pianificazione di cui alla sottosezione *Rischi corruttivi e della trasparenza*, sui temi dell'etica, della legalità, del Codice di comportamento integrativo;
- b) **livello specifico**, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, al Responsabile della trasparenza, ai componenti il Nucleo di Valutazione, a tutti i Dirigenti ed ai dipendenti addetti alle aree a rischio corruzione, al Responsabile dell'UPD: sui programmi e le misure utilizzate per la prevenzione della corruzione, su tematiche settoriali riguardanti il ruolo svolto da ciascuno nell'amministrazione.

Il monitoraggio sistematico dei risultati acquisiti costituisce elemento di valutazione del risultato della performance.

Ogni Dirigente dovrà comunicare al Dirigente Servizio Risorse Umane e al Segretario Generale/RPC, l'elenco dei dipendenti che prenderanno parte ai corsi di livello specifico, mentre quelli di livello generale saranno seguiti da tutto il personale dell'Ente.

La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno di essi e si concluderanno con test finale di verifica del profitto (quiz a risposta multipla con superamento del test con profitto in caso di 9 risposte esatte su 15 domande). Il superamento con profitto inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti.

Le aree tematiche riportate nel programma di cui alle seguenti tabelle, anni 2024-2025-2026, dovranno essere trattate secondo un approccio integrato al fine di sviluppare/aumentare la visione d'insieme e rendere più efficaci gli strumenti di gestione approfonditi.

Il bilancio di previsione deve prevedere appositi stanziamenti, assegnati con il PEG al Dirigente Servizio Risorse Umane, in quanto la realizzazione del contenuto della sottosezione *Formazione del personale* rientra tra i suoi obiettivi di Performance.

2024				
	CORSI DELLA DURATA ANNUALE MINIMA DI 16 ORE COMPLESSIVE (4 ORE CADAUNO)	MODALITA' E LIVELLO DI EROGAZIONE	SOCIETA' EROGATRICE	MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI
Formazione per la prevenzione della corruzione	Il PIAO - sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"- con particolare attenzione a: • procedure di segnalazione alla UIF per operazioni sospette in funzione di antiriciclaggio, con particolare riferimento agli interventi PNRR • sottosezione "Valore pubblico" e indicatori di Impatto • sottosezione "Performance" e indicatori	n. 8 webinar per tutto il personale (n. 2 webinar per ciascun argomento)	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso e si concluderanno con test finale di verifica del profitto (quiz a risposta multipla con superamento del test con profitto in caso di 9 risposte esatte su 15 domande). Il superamento con profitto inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti. Monitoraggio qualità della formazione

	di Efficienza, Efficacia ed economicità • Utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate			
Formazione generale	- Anticorruzione/Cod. di Comportamento/Standard di elaborazione dei documenti/Valutazione Performance/Utilizzo Governance - Utilizzo Socr@web - Standard di elaborazione dei documenti sotto il profilo della contabilità finanziaria e della contabilità analitica - Pubblicazione dei documenti in Amministrazione Trasparente - Sicurezza sul luogo di lavoro - Profili applicativi in materia di appalti di lavori, servizi e forniture	In presenza per tutto il personale neoassunto o con mutamento profilo professionale, da remoto in webinar gli altri dipendenti	Personale interno: - Segr. Gen./RPC ed E.Q., - Dir. Infor. ed E.Q., - Dir. Finanziario, - Dir./Resp. Trasparenza, - Dir./Resp. Sicurezza, - RASA-Stazione appaltante	La frequenza ai corsi è obbligatoria per tutti i neo assunti e per i dipendenti con mutamento del profilo professionale per il 100% delle ore previste per ciascuno corso. Per gli altri dipendenti la frequenza ai corsi è facoltativa
	Politiche di genere: • Principi generali per il contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni di genere • agenda di genere • comunicazione/informazione: applicazione del linguaggio non sessista e non discriminatorio	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso.

	• azioni di sensibilizzazione e diffusione di buone prassi • Predisposizione Atti Amministrativi, anche secondo i principi del gender mainstreaming aumento della capacità di accoglienza delle persone LGBTQIA+			
Formazione specifica solo per i dipendenti dei settori interessati	Stato Civile e Anagrafe	Webinar o in presenza per il personale del settore	ANUTEL (Comune socio)	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Codice Urbanistica	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna	
	Programmazione Europea 2022-2027	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
	Rispetto dei criteri del “Do No Significant Harm (DNSH: non arrecare danno significativo all’ambiente”) e “Criteri Ambientali Minimi (CAM)”			
	Aggiornamento in materia tributaria e contabile	Webinar o in presenza per il personale del settore	IFEL – ANUTEL (Comune socio)	
	Approfondimenti sulle verifiche ISEE	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna	
	Formazione obbligatoria per assistenti sociali	Webinar o in presenza per le assistenti sociali	Ordine Professionale Assistenti sociali o altri enti accreditati per formazione obbligatoria per conseguire un minimo di 60 crediti nel triennio di riferimento	
	Sistema di allertamento regionale per rischio meteo-idrogeologico e	Formazione di 3 ore in presenza per i	3PLAB s.r.l.	

	idraulico ai sensi della DGR Puglia 1571/2017 e risposta della struttura comunale di protezione civile in aderenza con il Piano di Protezione Civile Comunale vigente	componenti del COC, i dirigenti, le EQ e gli amministratori.		La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso Monitoraggio qualità della formazione
	Formazione della Struttura organizzativa stabile (codice dei contratti pubblici) utile alla qualificazione della stazione appaltante	Webinar o in presenza per il personale interessato	SNA, Università o Società accreditate	La frequenza ai corsi è obbligatoria per l'80% delle ore previste per ciascuno corso
	Formazione per prevenzione incendi, sicurezza cantieri, efficientamento energetico, utilizzo programmi CAD e Primus, utilizzo piattaforma BIM, sulla normativa riguardante le cave e sulla manutenzione del verde pubblico	Webinar o in presenza per i dipendenti tecnici dei settori interessati	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso

2025				
	CORSI DELLA DURATA ANNUALE MINIMA DI 16 ORE COMPLESSIVE (4 ORE CADAUNO)	MODALITA' E LIVELLO DI EROGAZIONE	SOCIETA' EROGATRICE	MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI
Formazione per la prevenzione della	Etica - Codice di Comportamento del Comune - Tutela del Whistleblower	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso e si concluderanno con test finale di verifica del profitto (quiz a risposta multipla con superamento del test con profitto in caso di 9 risposte esatte su 15 domande). Il superamento con profitto inciderà
	Azioni di monitoraggio del PNRR e segnalazioni al RPC di informazioni qualificate per contrastare condotte illecite in ordine all'utilizzo delle	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	

corruzione	risorse finanziarie erogate dall'UE, per conseguente comunicazione alla Guardia di Finanza			sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti. Monitoraggio qualità della formazione
	Diritto di accesso, accesso civico semplice e generalizzato	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
	La qualità dei servizi erogati	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
Formazione generale	Contabilità Analitica per centri di costo	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso.
		n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	Monitoraggio qualità della formazione
Formazione specifica solo per i dipendenti dei settori interessati	Aggiornamenti in materia tributaria e contabile	Webinar o in presenza per il personale del settore	IFEL – ANUTEL (Comune socio)	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Aggiornamenti normativi in materia ambientale di gestione dei rifiuti	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna	
	Compiti degli agenti contabili	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna	
	Formazione obbligatoria per assistenti sociali	Webinar o in presenza per le assistenti sociali	Ordine Professionale Assistenti sociali o altri enti accreditati per formazione obbligatoria per conseguire un minimo di 60 crediti nel triennio di riferimento	La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso
	Formazione della Struttura organizzativa stabile (codice dei contratti pubblici) utile alla qualificazione della stazione appaltante	Webinar o in presenza per il personale interessato	SNA, Università o Società accreditate	La frequenza ai corsi è obbligatoria per l'80% delle ore previste per ciascuno corso

2026				
	CORSI DELLA DURATA ANNUALE MINIMA DI 16 ORE COMPLESSIVE (4 ORE CADAUNO)	MODALITA' E LIVELLO DI EROGAZIONE	SOCIETA' EROGATRICE	MONITORAGGIO DEI RISULTATI ACQUISITI
Formazione per la prevenzione della corruzione	Aggiornamenti sugli obblighi di trasparenza	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso e si concluderanno con test finale di verifica del profitto (quiz a risposta multipla con superamento del test con profitto in caso di 9 risposte esatte su 15 domande). Il superamento con profitto inciderà sulla valutazione ai fini della performance del personale e dei Dirigenti. Monitoraggio qualità della formazione
	Aggiornamenti nuovo codice dei contratti	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
	Azioni di monitoraggio del PNRR e segnalazioni al RPC di informazioni qualificate per contrastare condotte illecite in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'UE, per conseguente comunicazione alla Guardia di Finanza	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
	Aggiornamento codice di comportamento e tutela del whistleblower	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
Formazione generale	Gestione degli appalti attraverso la corretta gestione di Consip, Mepa e piattaforma utilizzata dall'Ente	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Politiche di genere	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
	Aggiornamento in materia contabile	n. 2 webinar per tutto il personale	Società esterna	
	Controllo di Gestione	n. 2 webinar per tutto il	Società esterna	

		personale		
Formazione specifica solo per i dipendenti dei settori interessati	Aggiornamento in materia tributaria	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna	La frequenza ai corsi è obbligatoria per almeno l'80% delle ore previste per ciascuno corso. Monitoraggio qualità della formazione
	Aggiornamento in materia Ambientale	Webinar o in presenza per il personale del settore	Società esterna	
	Formazione obbligatoria per assistenti sociali	Webinar o in presenza per le assistenti sociali	Ordine Professionale Assistenti sociali o altri enti accreditati per formazione obbligatoria per conseguire un minimo di 60 crediti nel triennio di riferimento	La frequenza ai corsi è obbligatoria per il 100% delle ore previste per ciascuno corso
	Formazione della Struttura organizzativa stabile (codice dei contratti pubblici) utile alla qualificazione della stazione appaltante	Webinar o in presenza per il personale interessato	SNA, Università o Società accreditate	La frequenza ai corsi è obbligatoria per l'80% delle ore previste per ciascuno corso

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

4.1 Monitoraggio delle sezioni e sottosezioni

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.

Le varie sottosezioni del presente PIAO sono monitorate secondo lo schema seguente:

SOTTOSEZIONI SOTTOPOSTE AL MONITORAGGIO	SOGGETTO CHE MONITORA	DESTINATARIO RELAZIONE ANNUALE/TRIENNALE	TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO 2024	TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO 2025	TEMPISTICHE DEL MONITORAGGIO 2026
Sottosezione Valore Pubblico	Nucleo di Valutazione	Amministratori Dirigenti	Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale
Sottosezione Performance: - Obiettivi di performance/sviluppo - Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi - Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi - Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione - Obiettivi e	Nucleo di Valutazione	Amministratori Dirigenti	• Monitoraggi Intermedi a settembre • Monitoraggio annuale	• Monitoraggi Intermedi a settembre • Monitoraggio annuale	• Monitoraggi Intermedi a settembre • Monitoraggio annuale

performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere - Piano delle azioni positive	CUG		Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale	Monitoraggio annuale
Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza	Responsabile Prevenzione della Corruzione	Dirigenti, Nucleo di Valutazione, Sindaco, ANAC	- Relazioni Quadrimestrali dei Dirigenti n. 1 Tavolo di Monitoraggio: Settembre - Relazione Annuale	- Relazioni Quadrimestrali dei Dirigenti n. 1 Tavolo di Monitoraggio: Settembre - Relazione Annuale	- Relazioni Quadrimestrali dei Dirigenti n. 1 Tavolo di Monitoraggio: Settembre - Relazione Annuale
	Responsabile Trasparenza	Dirigenti, Nucleo di Valutazione e Sindaco	Relazione Annuale: novembre	Relazione Annuale: novembre	Relazione Annuale: novembre
Organizzazione e capitale umano: Sottosezione Struttura organizzativa Sottosezione lavoro agile	Nucleo di Valutazione	Amministratori Dirigenti	Triennale	Triennale	Triennale

ALLEGATI

Sottosezione 2.2_Performance

All. 2.2_A_Perf.Ob._2024

All. 2.2_B_Perf.Ob._2025

All. 2.2_C_Perf.Ob._2026

All. 2.2_D_Collegamento_Ob.Strat._Ob.Op.

Sottosezione 2.2.3 Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi.

All. 2.2.3_Standard di qualità

Sottosezione 2.2.5 Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere – Piano delle azioni positive

All. 2.2.5_A_Relazione Comitato Unico di Garanzia

All. 2.2.5_B_Misure per le Pari Opportunità

Sottosezione 2.3_Anticorruzione

All. 2.3_A_Principi per gestione rischio

All. 2.3_B_Mappatura_Processi_e_Registro_dei_rischi

All. 2.3_C_Identificazione_misure_di_prevenzione_e_Schema_relazione_Dirigenti

All. 2.3_D_Elenco_Referenti_trasparenza_e_controlli

All. 2.3_E_Standard di pubblicazione sul web

All. 2.3_F_DIRETTIVE_n._41_2022_e n. 52_2023 Controlli_suppletivi

All. 2.3_G_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette

All. 2.3_G_1_Modulo segnalazione

All. 2.3_G_2_Indicatori UIF

All. 2.3_G_3_Regolamento Delegato (Ue) 2020_855

All. 2.3_G_4_Linee Guida Comunicazioni Operazioni sospette PNRR

Sottosezione 3.1_ Struttura organizzativa

All. 3.1_A_Personale al 31.12.23

Sottosezione 3.2_Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

All. 3.2_A_Informativa Trat. Dati Pers.

All. 3.2_B_Mappatura Att. Remotizzabili

All. 3.2_C_Conf.VPN

All. 3.2_D_Istanza per Lavoro Agile

All. 3.2_E_Accordo Individuale Lavoro Agile

All. 3.2_F_Sicurezza

Sottosezione 3.3_Piano triennale dei fabbisogni di personale

All. 3.3_A_Cessazione Personale T. INDET_ 2024_2025_2026

All. 3.3_B_Cessazione Personale T. DET__ 2024_2025_2026

All. 3.3_C_Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2024

All. 3.3_D_Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2025

All. 3.3_E_Programmazione Personale_Incarichi collaborazione_2026